Fragen tarifvertraglicher Akkordlohnregelungen

unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der juristischen Doktorwürde
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Philipps-Universität zu Marburg vorgelegt

von

Wolfdietrich Vielhaber
Gerichtsreferendar aus St. Wendel
(im Saargebiet).

Druck von L. Schwann in Düsseldorf

1932

Als Dissertation von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 2. März 1932.

Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer.

Meinem Onkel,
dem Rechtsanwalt und Notar Heinrich Vielhaber
in Essen!

Inhalt

Literaturverzeichnis.

Anthes, Die Rechtsnatur der tariflichen Friedenspflicht. NZfA. 1930 Sp. 529.
— Zur Frage der Durchführung eines tariflichen Gehaltsabbaues. Arbeitgeber 1930 S. 655.
— Die tarifliche Friedenspflicht nach ausländischem Recht. Arbeitgeber 1931 S. 305.

Bertelsmann, Tariferhöhung und Leistungszulage. Schli=W. 1926 S. 127.

Dersch, Die neue Schlichtungsverordnung, Kommentar 1924, S.D.G. Nr. 110.

Dommaschk, Betriebsvereinbarungen. NZfA. 1930 Sp. 369.

Ehrenberg, Herausgeber des Archives für exakte Wirtschaftsforschung (Thünen=Archiv).

Enneccerus=Kipp=Wolff, 1. Bd. 2. Abt. Recht der Schuldverhältnisse, 18. bis 22. Aufl. 1923.

Erdel, Das Arbeitsrecht. 2. Teil.
— Schlichtungswesen 1926, S. 82.

Flatow, Kommentar zum Betriebsrätegesetz. Berlin 1927. 12. Auflage.

Freiherr v. Orgies, Der starre Lohn. Arbeitgeber 1931 S. 424.

Grauert, XXV. und XXVI. Geschäftsbericht des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der Nordwestlichen Gruppe des Vereins deutscher Eisen= und Stahlindustrieller. Mai 1930, Mai 1931.

Grauert=Schoppen=Mansfeld, Der Rechtsstreit im Arbeitskampf der westdeutschen Eisenindustrie. 1929.

Grumbrecht, Der Arbeitsvertrag der Bergarbeiter des mitteldeutschen Braunkohlenbergbaues; Kommentar zum Tarifvertrag vom 29. 9. 1928 usw.

Hase, Die betriebliche Akkordansetzung bei tariflicher Regelung der dafür maßgebenden Grundsätze. NZfA. 1931 Sp. 355.

Hessel, Zur Mitwirkung der Betriebsvertretung bei der Festsetzung von Akkordsätzen (§ 78 Ziff. 2 BRG) NZfA. 1929 Sp. 471.
— Tariflohn und Leistungslohn. Arbeitsrecht und Schlichtung 1930 Sp. 6.

Hiller, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag. 1925.

Hoeniger, Die beiden Grundformen des Arbeitsvertrages. Einleitung zu Hoeniger=Wehrle, Arbeitsrecht, 7. Aufl. 1926.
— in Stammlers Enzyklopädie der Rechts= und Staatswissenschaften, S. 1488.

Hueck, Arbeitsvertragsrecht 1922.
— Tarifrecht. 1922.

Hueck=Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts. 1. Bd. 1928, 2. Bd. 1929—30.

Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts. 1927.

Jaerisch, Lohnanspruch bei unvollendeter Akkordarbeit. 1925.

Joerges, Schlichtungswesen 1926 S. 83.

Jung, in Stammlers Enzyklopädie der Rechts= und Staatswissenschaften, § 202, S. 896.

Kallee, Kartenauskunftei.

Kaskel, Arbeitsrecht. 3. Aufl. 1928.
— Arbeitsrechtliche Seminarvorträge II, Hauptfragen des Tarifrechtes 1927.
— desgleichen III, Der Akkordlohn, 1927.

Kausch, Die rechtliche Natur des gewerblichen Akkordvertrages. Jenaer Diss. 1913.

Koehne, Der Rechtscharakter des gewerblichen Akkordvertrages. Archiv für bürgerliches Recht Bd. 29 S. 46.

Lange, Tarifliche Regelung des Akkordaufbaues? NZfA. 1930 Sp. 447.

Lehmann, Tarifvertrag und Nachwirkung 1927.

Lotmar, Der Arbeitsvertrag. Bd. 1 1903, Bd. 2 1906.

Mansfeld, Kommentar zum Betriebsrätegesetz. 3. Aufl. 1930.
— Zum Recht der Betriebsvereinbarung. NZfA. 1931 Sp. 219.

Meissinger, Kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen (6. Hauptabschnitt, 9. Abschnitt, A, VII.).[1]
Metzler, Die Änderung der Akkordsätze. Schli-W. 1927 Sp. 353
Moeller, Die rechtliche Natur des Akkordlohnvertrages nach dem BGB. Straßburger Diss. 1908.
Moenikes, Tariflohnerhöhungen und übertarifliche Löhne. Arbeitsrecht und Schlichtung 1929 Sp. 190.
Molitor, Kommentar zur Tarifvertragsverordnung 1930.
Nikisch, Die „vorsorgliche" Kündigung. Schli-W. 1927 Sp. 310.
— Die Grundformen des Arbeitsvertrages und der Anstellungsvertrag. 1926.
— Der Anstellungsvertrag. Iherings Jahrb. für Dogmatik. Bd. 80 S. 1 1930.
— Arbeitsrecht. 1930. Bd. 11 der betriebswissenschaftl. Bücher von Bondi.
Nipperdey, in Staudingers Kommentar. 9. Aufl. zu §§ 611 ff. BGB.
— in den Anmerkungen zu den Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts in der Bensh. Sammlung.
Nörpel, Rechtswirkung der Betriebsvereinbarung. Arbeitsrecht und Schlichtung 1930 Sp. 3.
Oertmann, Der Arbeitslohn. 1922.
— Deutsches Arbeitsvertragsrecht. 1923.
Potthoff, Das Ringen um werdendes Recht. 1928.
Richter, Grundverhältnisse des Arbeitsrechts. 1928.
Riezler, in Staudingers Kommentar zum Allgemeinen Teil. 9. Aufl. 1925.
Rücker, Der Unterschied zwischen dem Dienstvertrag in Akkordform und dem Werkvertrag. Breslauer Diss. 1919.
Rümelin, Dienstvertrag und Werkvertrag. 1905.
Schaffer, Akkordlohnregelung bei Tariferhöhung. Schli-W. 1927 Sp. 447.
Schulz-Schaeffer, Der Effektivlohn im Tarif- und Schlichtungsrecht. Schli-W. 1927 Sp. 413.
— Unveröffentlichtes Rechtsgutachten: Über die Rechtsgültigkeit und zur Auslegung des für verbindlich erklärten Schiedsspruchs vom 4. 7. 1929 in dem Lohnstreit in der Schlesischen Textilindustrie; erstattet im November 1929.
Silberschmidt, Das deutsche Arbeitsrecht. 1. Teil 1926.
Sinzheimer, Grundzüge des Arbeitsrechts. 1. Aufl. 1923, 2. Aufl. 1927.
Stammler, Rechtsphilosophische Abhandlungen und Vorträge, Bd. II 1914/1924.
Wölbling, in den „Verhandlungen des 28. Deutschen Juristentages". 1905, Bd. 1 Gutachten S. 202.
— Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. 1908.

Benutzte Zeitschriften und Entscheidungssammlungen.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht = NZfA.

Das Schlichtungswesen, Monatsschrift für Schlichtung und Arbeitsrecht = Schli-W.

Arbeitsrecht und Schlichtung (= Schlichtungswesen seit Januar 1928).

„Blätter für Arbeitsrecht" = Ständige Beilage zur Deutschen Arbeitgeberzeitung, 1931.

Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin.

Schlesische Arbeitgeberzeitung, Breslau 1930.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte, Bensheimer Sammlung.

Sammlung arbeitsrechtlicher Urteile der Vereinigung der niederrheinisch-westfälischen Arbeitgeberverbände, Düsseldorf = Sammlung — Vereinigung.

---

[1] Beim Abschluß der Schrift lag das neue Werk von Meissinger leider noch nicht im Umbruch vor. Die im Text gegebenen Verweisungen und Spaltenzahlen beziehen sich daher nur auf die mir im Mai 1931 freundlichst überlassenen Fahnenabzüge des damals beendeten Abschnitt III, Akkordlohn, Sp. 80 bis 103.

Einleitung.

Das Reichsarbeitsgericht hat sich in den wenigen Jahren seines Bestehens in über sechzig Entscheidungen mit Fragen beschäftigt, die den sog. Akkordvertrag angehen. In wenigen Urteilen nur wird die Entscheidung aus dem Wesen des Akkordvertrags hergeleitet; ihre große Mehrzahl entscheidet über die Auslegung und Wirkung tarifvertraglicher Akkordlohnregelungen. Das Bild der Rechtsprechung läßt rein äußerlich erkennen, daß den aus Akkordverträgen entstehenden Rechtsstreitigkeiten regelmäßig ein Lohnanspruch zugrunde liegt, dessen Inhalt durch einen Tarifvertrag beherrscht wird und beweist damit zugleich, daß der Akkordvertrag in der heutigen Praxis, trotz seines betont individuellen Charakters, dennoch in seinen Grundlagen in demselben Maße wie der sog. Zeitlohnvertrag nach tariflicher Gestaltung drängt. Andererseits zeigt es sich, daß die zum Rechtsstreit führenden Zweifelsfragen keineswegs nur tarifrechtlicher Art sind, sondern in gleichem Maße aus dem Wesen und Tatbestand des Akkordvertrages beantwortet werden müssen. Aus diesem Grunde soll dem Teil der Arbeit, welcher den Akkordlohn in der Vertragspraxis (2. Teil) und in der Rechtsprechung (3. Teil) zum Gegenstand hat, eine Untersuchung zum Wesen des Tarifvertrages und des Akkordvertrages als „Grundlegung" vorangehen (1. Teil).

Der Begriff des Tarifvertrages in seiner heutigen Form steht seit dem historischen Buchdruckertarif des Jahres 1896 fest. Dagegen sind Begriff und Entstehung des Akkordvertrages auch in rechtstatsächlicher Hinsicht noch nicht geklärt. Das zeigt schon die Tatsache, daß der Begriff des Akkordvertrages als solcher, als technischer Ausdruck für eine gewisse Form des abhängigen Arbeitsvertrages, in betriebswissenschaftlichem Sinne festzustehen scheint, während die moderne Arbeitsrechtswissenschaft ihn in dieser Form ablehnt. Sie anerkennt nur den Begriff des Akkordlohnes und verweist diesen sozusagen in einen Allgemeinen Teil des Rechtes vom Arbeitsvertrage im weitesten Sinne[1].

Der Akkordbegriff hat sich in voller Unabhängigkeit von der rechtlich begriffsverwandten, seit Jahrhunderten eingebürgerten Rechtsform des bergbaulichen Gedinges erst in der Mitte des vorigen Jahrhunderts in den jungen Betrieben der Großindustrie entwickelt. Hierzu liefern die Angaben des von Ehrenberg früher herausgegebenen sog. „Thünen-Archives"[2] über die Verhältnisse bei der Firma Krupp interessantes Material.

Die Anfänge des sog. Schichtakkordes finden sich danach schon um 1850, als bei Krupp die Herstellung von Eisenbahnachsen und -federn eingeführt wurde. Es kam vor,

> „daß man bei eiliger Arbeit einzelnen Leuten sagte, um sie zur Eile anzufeuern: Wenn du damit fertig bist, werden dir $1/2$ oder 2 Schichten angeschrieben."

Vereinzelt wurden schon damals in Akkord ausgeführt die „Achsenarbeit" der Dreher und Schmiede, das Schraubenschneiden und die „Küraß-Arbeit" (Küraß-Aushauen). Über die Voraussetzung einer allgemeinen Einführung des Akkord-

---

[1] Vgl. z. B. Hoeniger, Einleitung, S. XXV.

[2] Archiv für exakte Wirtschaftsforschung (Thünen-Archiv), herausgegeben von Ehrenberg, 3. Bd.; vgl. für die folgenden Zitate S. 89/90.

systems berichtet in aufschlußreicher Weise der Drehermeister Heinrich, welcher — von einer Unterbrechung in den Jahren 1858 bis 1866 abgesehen — von 1854 bis 1904 der Firma Krupp angehört hat, wörtlich:

„Ursprünglich gab es bei Krupp keine Massenfabrikation. Diese erst kann zur Akkordarbeit Anlaß geben. Auch war die Arbeitsteilung anfangs noch nicht genügend durchgeführt. Namentlich fehlten die Meister, die den Akkord hätten festsetzen können. Herr Krupp[3] war ja noch sein eigener Drehermeister und Schlossermeister. Auch wurden die Konstruktionen während der Ausführung noch oft geändert, so daß Akkordsätze noch gar nicht hätten eingehalten werden können."

Infolgedessen beginnt die Einführung des Akkordsystems erst seit 1855 in den Mechanischen Werkstätten, namentlich in der neuen Federwerkstatt (für die Eisenbahn), um sich von hier aus allmählich über das ganze Werk auszudehnen. Diese Entwicklung wurde besonders durch die Erfahrungen gefördert, die einzelne Facharbeiter schon vorher in anderen Betrieben mit der Akkordarbeit gewonnen hatten. So berichten z. B. die Brüder Schürmann, von denen um das Jahr 1850 der ältere als Drehermeister, der jüngere als Dreherlehrling dem Werk angehörten:

„Zum Drehen der Eisenbahnachsen wurden viele fremde Arbeiter angenommen. Diese wollten nicht im Tagelohn arbeiten; deshalb wurde ihnen Akkord gegeben."

Die allgemeine Einführung des Akkordsystemes in den Mechanischen Werkstätten geschah nach der Aussage des Drehermeisters Heiken im Jahre 1859 durch den Einfluß des aus Berlin gekommenen Drehermeisters Beyer und seines Kollegen Nikolai. Damals wurden bei Krupp gerade die ersten 300 Stück 9-cm-Massivrohre für Preußen in Angriff genommen. Nach einer anderen Aussage wurden aber schon im Jahre 1858 die für Belgien hergestellten Geschütze planmäßig im Akkord gebohrt.

In diesen Anfängen waren die Akkordverhältnisse noch sehr einfach und unausgebildet, und die Akkordsätze wurden ganz individuell vereinbart:

„Der Meister fragte den Arbeiter: ‚Was willst du dafür haben?' Dann suchte er von der Forderung des Arbeiters etwas abzuhandeln."

Ganz ähnlich wird sich die Entwickelung in anderen großindustriellen Betrieben vollzogen haben.

Die Rechtswissenschaft hat sich anscheinend in den ersten Jahrzehnten dieses Akkordvertrages nicht mit ihm beschäftigt, zumal ihr ja auch der Tatbestand des abhängigen Arbeitsvertrages lange Zeit verborgen blieb. Daher streift ihn auch das Bürgerliche Gesetzbuch um die Jahrhundertwende, in einer Zeit stärksten industriellen Aufschwunges, auffallend kurz und nur im Zusammenhang mit Fragen der Kündigung in § 623[4]:

„Ist die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen, so kann das Dienstverhältnis jederzeit gekündigt werden; bei einem die Erwerbstätigkeit

[3] Alfred Krupp, der Sohn von Friedrich Krupp und eigentliche Schöpfer des Werkes, dessen Führer er von 1826 bis zu seinem Tode im Jahre 1887 war.

[4] Damit soll nicht gesagt sein, daß nicht auch andere Bestimmungen des BGB auf Akkordverträge anwendbar seien, z. B. § 628.

des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten."

Anscheinend hat die Rechtswissenschaft erst seit dem Aufkommen des Tarifgedankens von der Tarifpraxis her den Anstoß empfangen, den Akkordvertrag, der sich inzwischen zu einer eigenartigen Rechtsform des Arbeitsverhältnisses entwickelt hatte, zu erforschen und die Erfassung seines Tatbestandes zu versuchen. In den Tarifverträgen nämlich konnten die jungen Arbeitnehmerverbände erstmalig als eine nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch ebenbürtige Vertragspartei auftreten, um den Parteiwillen des Akkordarbeiters wirksam zur Geltung zu bringen. Der Tarifvertrag wurde somit von unmittelbarer Bedeutung für die Ausbildung des freien Akkordvertrages[5].

Mit dem Fehlen einer gesetzlichen Regelung des abhängigen Arbeitsvertrages im Sinne des modernen Arbeitsrechts steht auch die des Akkordlohnvertrages — von vereinzelten Bestimmungen des Allgemeinen Berggesetzes für die Preußischen Staaten, der Gewerbeordnung und des Betriebsrätegesetzes abgesehen — bis heute noch aus. Hingegen hat sich die Entwickelung des Tarifgedankens schneller vollzogen und nach Kriegsende mit dem Erlaß der Tarifvertragsverordnung vom 28. 12. 1918 einen gewissen Abschluß gefunden.

[5] Vgl. Wölbling, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag, S. 10 unten f.

1. Teil: Grundlegung.

§ 1. Zum Wesen des Tarifvertrages.

Die gesetzliche Grundlage für das Wesen des Tarifvertrages und die Erkenntnis der Tarifwirkung findet sich in § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 28. 12. 1918, welcher lautet (Absatz 1): „Sind die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern durch schriftlichen Vertrag geregelt, so sind Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen."

(Absatz I Satz 3): „An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages."

In diesen Rechtssätzen kommt das Prinzip zum Ausdruck, das die Rechtswissenschaft als die Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit der Tarifvertragsnormen bezeichnet hat, die sog. Normativwirkung.

Mit ihrer Hilfe erreicht der Tarifvertrag seinen Zweck, alle Arbeitsverträge, die in seinen Geltungsbereich fallen, d. h. deren Arbeitsbedingungen er bestimmen will, mit dem Inhalt zu erfüllen, den die Tarifvertragsparteien als richtig vereinbart haben. Die Einzelarbeitsverträge sind so gestaltet, als ob ihre Parteien selbst die tarifmäßigen Bedingungen vereinbart hätten, ohne die Möglichkeit zu haben, an dieser Regelung etwas zu Ungunsten der Arbeitnehmer zu ändern[1].

Damit wird in den Betrieben der Kampf um die schwierigsten und heikelsten Gegenstände aller Arbeitsverhältnisse unterbunden, nämlich um die Größe von Leistung und Gegenleistung — um die Festsetzung von Arbeitszeit und Arbeitslohn; der Tarifvertrag ist somit seinem innersten Wesen nach ein Friedensvertrag[2].

Die Frage, was „die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" in einem Tarifvertrage sind, an die § 1 der Tarifvertragsverordnung die Tarifwirkung knüpft, und wie diese Wirkung zu verstehen ist, kann nur einheitlich aus dem Wesen des Tarifvertrages beantwortet werden. Hierzu sind in der Wissenschaft zwei Wege beschritten worden.

1. Die von Kaskel begründete herrschende Lehre[3], die auch vom Reichsgericht und Reichsarbeitsgericht zugrunde gelegt wird, behauptet eine Doppelnatur des Tarifvertrages. Sie unterscheidet grundsätzlich in jedem Tarifvertrag einen normativen und einen obligatorischen Teil, die zwar wirtschaftlich unlöslich miteinander verschmolzen und auch rechtlich durcheinander bedingt, begrifflich

---

[1] Vgl. Jacobi (Grundlehren) S. 221 und ebenso S. 281.

[2] So schon Wölbling (D. Akkordvtrg. u. der Tarifvertrag) S. 308; zu eng daher Stammler (Abhandlg. u. Vorträge II S. 229; 232), der das Wesen des Tarifvertrages allein in der Beschränkung der Vertragsfreiheit erblickt.

[3] Kaskel, Arbeitsrecht S. 19; Mansfeld, Komm. zum BRG., § 66, 4c, S. 310; Oertmann, Arbeitsvertragsrecht S. 73; Hueck, Tarifrecht S. 16; Molitor, Komm. z. Tarif. VO. S. 7; Dersch, Komm. Schl. VO. S. 148 ff.; Lehmann, Tarifvertrag und Nachwirkung S. 5, 15; (Hueck-) Nipperdey II, S. 27 und die Rechtsprechung des RAG.: Bensh. Bd. 2, S. 103, 117 Bd. 4, S. 177; Bd. 6, S. 500.

aber wesensverschieden seien und scharf voneinander getrennt werden müßten[4], da sie verschiedenen gesetzlichen Vorschriften unterstellt seien[5].

Nach dieser Lehre befaßt sich die Tarifvertragsverordnung nur mit dem normativen Teil des Tarifvertrages[6], während für den obligatorischen (schuldrechtlichen oder verpflichtenden) Teil nur die allgemeinen schuldrechtlichen Bestimmungen des Privatrechts gelten. Dieser Teil enthält

> „die Bestimmungen, die arbeitsrechtliche Pflichten der Tarifvertragsparteien gegeneinander begründen[7]", er
>
> „regelt das Rechtsverhältnis der Tarifparteien (Verbände)[8]"

und begründet in erster Linie die Friedenspflicht. Demgegenüber ist der normative Teil Kern und Hauptzweck des Tarifvertrages. Er besteht nach der üblichen Definition von Kaskel[9]

> „aus der Gesamtheit derjenigen Bestimmungen eines Tarifvertrages, die dazu bestimmt und fähig sind, in Einzelarbeitsverträge inhaltlich überzugehen",

oder — in der besseren Formulierung von Nipperdey[10] —

> „aus der Summe der Regeln, die nach dem Willen der Tarifvertragsparteien den Inhalt von abhängigen Arbeitsverhältnissen bestimmen oder betreffen."

Seinem Wesen nach sei der Tarifvertrag somit Rechtsquelle; er enthalte autonomes objektives Arbeitsrecht, welches innerhalb seines Geltungsbereiches in persönlicher, räumlicher, zeitlicher und fachlicher Beziehung die Einzelarbeitsverträge beherrsche, aber erst seit Erlaß der Tarifverordnung zwingenden Charakter gewonnen habe[11]. Der Tarifvertrag sei daher ein Arbeitsnormenvertrag[12].

Innerhalb dieser herrschenden Lehre kommen Abweichungen vor: Die zwiespältige Natur des Tarifvertrages betont am schärfsten Kaskel[13], nach dessen Ansicht dieser überhaupt kein einheitliches Rechtsgeschäft darstellt, sondern in seine beiden Teile zerfällt. Im Gegensatz dazu erkennen u. a. Molitor und Nipperdey die Einheitlichkeit des Tarifvertrages als privatrechtliches Rechtsgeschäft an, halten aber an der begrifflichen Scheidung von normativen und obligatorischen Bestimmungen fest[14]. Um die Einheitlichkeit des Rechtsgeschäfts wieder herzustellen, vermeiden manche Schriftsteller auch die Ausdrücke „normativer und obligatorischer Teil" und unterscheiden nur normative

---

[4] Vgl. Hueck, S. 16; Dersch, Anm. 5b cc, S. 148.

[5] Kaskel, S. 19; Simson bei Kaskels „Hauptfragen" S. 19; sowie ebenda Bormann, S. 59.

[6] (Hueck-) Nipperdey II, S. 57.

[7] (Hueck-) Nipperdey II, S. 93.

[8] Kaskel, S. 21.

[9] Kaskel, S. 19; vgl. auch Simson (Hauptfragen), S. 20.

[10] (Hueck-) Nipperdey II, S. 57.

[11] Vgl. Kaskel, S. 20, Anm. 2.

[12] So z. B. (Hueck-) Nipperdey II, S. 118; Dersch, a. a. O., 5c, S. 151; Molitor, a. a. O., S. 9 (C); Oertmann, S. 73 (B); Kaskel, S. 19.

[13] Kaskel, S. 19; ihm folgend Simson (Hauptfragen), S. 19; ebenda Bormann, S. 59 u. S. 65 unten; Hueck, a. a. O., S. 16; Dersch, a. a. O., S. 148.

[14] Molitor, Komm., S. 21, 22; (Hueck-) Nipperdey II § 11, S. 112.

Wirkungen oder Funktionen der Tarifbestimmungen. Dieser Ausdrucksweise liegt aber dieselbe Auffassung von der Doppelnatur des Tarifvertrages zugrunde wie bei Kaskel[15].

2. Den anderen Weg zur Erklärung des Wesens des Tarifvertrages und seiner Wirkungen hat zuerst Erwin Jacobi gezeigt[16]. Er ist heftig bekämpft worden. Neuerdings haben sich ihm Anthes und Nikisch angeschlossen[17].

Diese neuere Richtung lehnt die Zerreißung eines in Gesetz und Leben einheitlich gedachten und gewollten Vertrages in zwei wesensverschiedene Bestandteile als eine gekünstelte und gewaltsame Konstruktion ab[18],

„die den Stempel der Unrichtigkeit an der Stirn trage[19]".

Sie betont die Notwendigkeit, das Wesen des Tarifvertrages — und damit seiner Wirkungen — aus seiner geschichtlichen Entstehung zu entwickeln[20].

Der Tarifvertrag war vor Erlaß der Tarifverordnung vom 23. 12. 1918 allgemein anerkannt als ein einheitlicher privatrechtlicher Schuldvertrag, nur mit der Besonderheit,

> „daß hier Verbände eine Regelung vereinbarten, die unmittelbar auf die Gestaltung der Arbeitsverträge ihrer Mitglieder abzielte, die sich durch Beitritt zu ihrem Verbande von vornherein dieser Regelung unterworfen hatten[21]".

An dieser Grundauffassung hat, wie Jacobi betont, auch die Verordnung vom 23. 12. 1918 nichts ändern wollen. Mit der Unabdingbarkeit der „Arbeitsbedingungen" sei dem rein schuldrechtlichen Tarifvertrag kein — dem bisherigen Rechtssystem fremdes — Gebilde aufgepfropft, sondern — in Förderung des Tarifgedankens — nur dem modernen Gedanken des kollektiven Schuldvertrages zum Siege verholfen worden, wie ihn die sozialen Verhältnisse erforderten und schon lange angebahnt hätten[22]. Das Vertragsrecht des Individualwillens habe diese Aufgaben nicht erfüllen können; bei § 1 der Tarif-VO. handele es sich daher um die erstmalige Anerkennung des Kollektivwillens durch das Gesetz[23].

Diese hart umstrittene Lehre Jacobis hat die herrschende Auffassung vom Wesen des Tarifvertrages bisher nicht zu erschüttern vermocht, zumal ihre praktischen Auswirkungen unwesentlich zu sein scheinen[24, 25]. Dennoch ist m. E. im Rahmen dieser Untersuchung eine grundsätzliche Stellungnahme zu der herrschenden Auffassung unvermeidlich, da das Reichsarbeitsgericht sich die

---

[15] Vgl. z. B. Sinzheimer (Grundzüge) 2. Aufl., S. 256 ff., dazu (Hueck-) Nipperdey II, S. 93, Anm. 1.
[16] Jacobi, Grundlehren des Arbeitsrechts, S. 249 ff.
[17] Anthes, NZfA, 1930, Sp. 529 ff.; Nikisch, Arb.-Recht, 1931, S. 106 ff.
[18] Anthes, Sp. 539; Jacobi, S. 282.
[19] Jacobi, ebenda.
[20] Anthes, S. 534.
[21] Anthes, Sp. 536; Sinzheimer (Grundzüge, 1. Aufl.), S. 11; Jacobi, S. 250; vgl. auch RAG in Bensh., Bd. 8, Nr. 27, S. 123.
[22] Anthes, Sp. 538.
[23] Jacobi, S. 275; Anthes, Sp. 537; Nikisch, S. 106.
[24] (Hueck-) Nipperdey II, S. 119 III; vgl. dagegen Anthes, Sp. 537; Jacobi, S. 279 f.
[25] Vgl. Molitor, Komm. S. 11, der deshalb auf eine eigene Stellungnahme verzichtet.

Unterscheidung von normativen und obligatorischen Tarifvertragsbestimmungen zu eigen gemacht und auf dieser Grundlage auch seine Entscheidungen über die praktisch wichtigsten Tarifbestimmungen, die tarifvertraglichen Akkordlohnregelungen, aufgebaut hat; gerade der Ausgangspunkt der herrschenden Lehre ist aber angreifbar und hat auch unrichtige Vorstellungen gefördert.

3. Die begriffliche Unterscheidung eines normativen und eines obligatorischen Teiles, die beide verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen unterstellt seien, ist undurchführbar! Sie scheitert an der Abgrenzung der Randgebiete, nämlich derjenigen Bestimmungen, die zugleich obligatorische und normative Wirkungen äußern[26]. Schon mit der Anerkennung solcher zwiespältigen Tarifbestimmungen[27] ist der Ausgangspunkt der herrschenden Lehre m. E. aufgegeben. Es fehlt eben ein außerhalb der Tarifverträge frei wirkender gesetzlicher Maßstab zur Unterscheidung von normativen und obligatorischen Bestimmungen, der die Einteilung rechtfertigen würde und sich gerade bei der Scheidung der Randgebiete bewähren müßte. Es gibt zwar eine Gruppe von Tarifbestimmungen, die nur Leistungspflichten der Tarifvertragsparteien erzeugen können und sollen (z. B. die Errichtung von Schlichtungsstellen und diesbezügliche Beitragspflichten). Es ist aber nichts damit gewonnen, derartige Bestimmungen in einen „obligatorischen Teil des Tarifvertrages" zu verweisen, um sie der Normativwirkung des § 1 Tarif-VO. zu entziehen; auch ohne diese Eingruppierung würde niemand ihre Unabdingbarkeit im Einzelarbeitsvertrag behaupten, weil sie ja nach Wortlaut, Sinn und Inhalt eine derartige Tarifwirkung gar nicht beanspruchen.

a) Die h. M. sucht den gesetzlichen Maßstab, der die Systematisierung der Tarifbestimmungen rechtfertigen und ermöglichen soll, aus dem Begriff der „Arbeitsbedingungen" i. S. des § 1 der Tarif-VO. zu gewinnen[28].

Diese „Arbeitsbedingungen" sind aber nicht nur ein gesetzlicher, sondern zugleich ein der Vertragsfreiheit unterliegender rechtsgeschäftlicher Tatbestand. Was unter ihn fällt, kann nur im Wege der Auslegung des Tarifvertrages festgestellt werden. Folgerichtig nimmt auch die herrschende Meinung die Abgrenzung der Normativbestimmungen nach den allgemeinen Auslegungsgrundsätzen des bürgerlichen Rechts vor[29], das heißt: sie läßt den zum Ausdruck gekommenen rechtsgeschäftlichen Willen der Tarifvertragsparteien (Verbände) im Raum der Vertragsfreiheit entscheiden[30]! Hiermit erkennt sie aber die Tarifwirkung in Wahrheit als Rechtsfolge eines (neuartigen) Vertragstatbestandes an[31].

Letzten Endes läßt sie also die Wirkung, die den einzelnen tariflichen Bestimmungen zukommen soll, entscheidend sein für deren Verweisung in einen

---

[26] Über die Schwierigkeit der Abgrenzung vgl. Molitor, Komm. S. 34; Hoeniger (in Stammlers Enzyklopädie) S. 1488; (Hueck-) Nipperdey II, S. 72, 8); vgl. z. B. auch LAG. Görlitz vom 10. 7. 1930 in Schles. Arbeitgeberzeitung 1930 S. 151.

[27] So z. B. L. Richter (Grundverhältnisse) S. 102, 4a) vor α; auch (Hueck-) Nipperdey II, § 9 f., S. 70.

[28] (Hueck-) Nipperdey II, S. 57.

[29] (Hueck-) Nipperdey II, S. 123, 2a! und daselbst zit. Rechtsprechung des RAG, insbes. auch Bensh. Bd. 5, S. 419, Bd. 6, S. 178.

[30] (Hueck-) Nipperdey II, S. 68; Molitor, Komm. S. 109; ebenso Jacobi, S. 188, 190; RAG: Bensh. Bd. 10, S. 82.

[31] Vgl. Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht, S. 73 vor a.

normativen oder obligatorischen Teil[32], womit der Begriff des normativen Teils als Ausgangspunkt der Tarifwirkung ausgeschaltet und tatsächlich preisgegeben ist.

b) Quelle der Tarifwirkung ist also nicht ein sog. normativer Teil des Tarifvertrages, sondern der von der Tarif-VO. anerkannte rechtsgeschäftliche Kollektivwille (Verbandswille) der Tarifparteien, deren Vereinbarungen einzelvertragliche (normative) oder nur gesamtvertragliche (schuldrechtliche) Wirkungen haben[33], je nachdem welche Wirkungen gewollt sind[34], d. h. je nachdem, ob sie ihrem rechtsgeschäftlichen Erklärungstatbestande nach[35] „Arbeitsbedingungen" i. S. des § 1 der Tarif-VO. sind oder nicht. Der gemeinsame Ursprung beider Tarifvertragswirkungen ist also, wie Jacobi betont hat[36], die „rechtsgeschäftliche Privatautonomie" der Tarifparteien im Tatbestande eines einheitlichen, privatrechtlichen, kollektiven Schuldvertrages.

4. Als Ergebnis ist hiernach festzustellen:

§ 1 der Tarif-VO. ist kein Sondergesetz für einen normativen Teil des Tarifvertrages, sondern eine Erweiterung des Besonderen Teiles des privaten Schuldrechtes.

Daran knüpfen sich — noch über die Ansicht Jacobis hinaus — wichtige Folgerungen:

a) Dem Kollektivwillen der Parteien sind durch das Gesetz Grenzen gesetzt, die infolge der üblichen Vorstellung eines normativen Teiles als „Quelle objektiven Arbeitsrechtes" meist nicht gesehen werden, und deren Überschreitung zu einer wirtschaftsfeindlichen und gesetzlosen Entartung des Tarifvertrages geführt hat[37]: die Tarifparteien — und mithin die Schlichter — sind zu Gesetzgebern für konkrete Arbeitsverhältnisse geworden[38]!

Demgegenüber enthält der Begriff des Kollektivwillens in sich eine wesentliche Beschränkung:

Die Normativwirkung tritt unmittelbar nach dem Willen der Tarifparteien nur ein, sofern und soweit dieser Wille einen — i. S. des § 1 Abs. I S. 1 der Tarif-VO. tatbestandsmäßigen — rechtsgeschäftlichen Ausdruck gefunden hat. „Tarifnormen" i. S. des § 1 der Tarif-VO. sind nur „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen", die von den Tarifparteien kollektiv geregelt sind. Die Tarifparteien haben daher keine Macht zu unmittelbaren Eingriffen in die einzelnen konkreten Arbeitsverträge, sondern nur zu deren kollektiver Beherrschung; sie können also lediglich eine gemeinsame Grundlage für die Einzelverträge schaffen. So erschöpft sich der normative Tarifinhalt vom

---

[32] L. Richter, S. 102a vor α; insb. RAG: Bensh. Bd. 5, Nr. 105, S. 419.
[33] Vgl. Kallee, Karten-Auskunftei: Tarifvertrag — -Begriff (9. 11. 25).
[34] Jacobi, S. 190; vgl. auch RAG.: Bensh. Bd. 5, S. 419.
[35] Vgl. (Hueck-) Nipperdey II, S. 123, 2.
[36] Jacobi, S. 283; so auch Stammler (Abhdlg. u. Vorträge II, S. 229, 230 oben) gegen Kaskel, anscheinend auch L. Richter, a. a. O., S. 101, 4.
[37] Vgl. dazu Hessel, Arb.R. u. Schlichtg. 1930, Sp. 6 ff.; insbesondere Sp. 9; sowie Schulz-Schaeffer, Schli.W. 1927, Sp. 413 ff.; Gutachten S. 5; insbes. Grauert im XXV. Jahresbericht für Arbeit Nordwest v. Mai 1930, S. 21.
[38] So erkennt RAG. v. 16. 3. 29 eine Tarifregelung an, die nur die laufenden Arbeitsverträge betrifft. (Bensh. Bd. 5, S. 419.)

einzelvertraglichen Standpunkte aus in der Festsetzung von Mindestbedingungen, die regelmäßig der individuellen Vertragsfreiheit Spielraum lassen.

b) Die Tarifwirkung besteht in einer Beherrschung der Einzelarbeitsverträge.

Die herrschende Lehre, die den „normativen Teil des Tarifvertrages" als Rechtsquelle ansieht, erklärt den Willen der Parteien des Einzelarbeitsvertrages —

„soweit die Geltung der Tarifnormen in den Einzelverträgen in Frage steht" —

für rechtlich bedeutungslos[39]. Dieser Meinung muß von dem hier gewonnenen Standpunkt aus widersprochen werden.

Gewiß konnten die Tarifnormen vor dem Erlaß der Tarifverordnung in den Einzelarbeitsvertrag nur insoweit eingehen, als die Parteien des einzelnen Arbeitsvertrages das vereinbarten[40]. Seither geschieht das durchweg genau so! Die Arbeitnehmer werden entweder „zu Tarif" eingestellt oder es werden mit ihnen tarifgemäße Bedingungen frei vereinbart. Damit ist die grundlegende Unterscheidung von „tarifgebundenen" und „tariffrei vereinbarten" Löhnen gewonnen, welche im Verlauf der Arbeit von Bedeutung wird[41]. In beiden Fällen kommt der Tarifwille durch die Willenseinigung der Einzelvertragsparteien zur Geltung; die Tarifwirkung erschöpft sich hier in der Beeinflussung des Individualwillens und äußert hierin zugleich ihre beste Kraft.

Wie Anthes[42] bemerkt, hat die Tarif-VO. den alten Rechtszustand nur insoweit gewandelt, als sie die vormals nur obligatorischen Tarifnormen mit der Unabdingbarkeit gleichsam „hintermauert" hat. Die „Unabdingbarkeit" vereitelt die Rechtsfolge tarifwidriger Vereinbarungen; daher gestaltet sie unmittelbar nur den tarifwidrigen Arbeitsvertrag, und nur in diesem Fall kann von einer Unmittelbarkeitswirkung gesprochen werden. Grundsätzlich ist daran festzuhalten, daß der Tarifvertrag die Vertragsfreiheit der Tarifunterworfenen zwar in dem Maße einer unabdingbar getroffenen Tarifregelung einengt, sie aber als solche nicht aufzuheben vermag. Das Wesen der Tarifwirkung ist eine Beschränkung der individuellen Vertragsfreiheit[43]. Diese ist aber keineswegs — wie Jacobi annimmt[44] — auf die „günstigeren" Vereinbarungen beschränkt. Sie bleibt vielmehr grundsätzlich vorbehalten. Denn immer haben die Einzelvertragsparteien die Freiheit, den Tarifvertrag als verbindlich anzuerkennen, indem sie sich entweder auf ihn beziehen, oder darüber hinausgehend seinen Inhalt frei vereinbaren. Soweit sie also den Tarifinhalt in ihren rechtsgeschäftlichen Willen selbst aufnehmen, entfällt die sog. Tarifwirkung; der Tarifvertrag wirkt insoweit nicht mehr „unmittelbar" auf die Einzelverträge selbst, sondern nur noch mittelbar durch die Beeinflussung des Parteiwillens im Einzelvertrag.

---

[39] Lehmann, a. a. O., S. 15 f.; (Hueck-) Nipperdey II, S. 206, Anm. 30.

[40] Lehmann, daselbst, S. 15.

[41] Vgl. insbes. Anthes im Arbeitgeber, 1930, S. 655, dessen Ausführungen von dieser Unterscheidung ausgehen.

[42] Anthes, Arbeitgeber, 1931, S. 305.

[43] So schon Stammler (a. a. O. S. 229; 232), der darin überhaupt das Wesen des Tarifvertrages erblickt; vgl. oben S. 12 Anm. 2.

[44] Jacobi, Grundlehren, S. 232 f.

§ 2. Zum Wesen des Akkordvertrages*.

Die Frage nach dem Wesen des sogenannten Akkordvertrages setzt die Abgrenzung seines Begriffes voraus, die in der Wissenschaft von jeher geschwankt hat. Aufgabe dieser Untersuchung ist es nicht, die Lehre vom Akkordvertrag eingehend nachzuprüfen. Sein Wesen soll jedoch insoweit behandelt werden, als es in der Praxis des sozialen Lebens und der Arbeitsgerichte zum Ausdruck kommt. Hierbei handelt es sich regelmäßig um einen Arbeitsvertrag der gewerblichen Arbeiter (Industrie- und Bergarbeiter), bei welchen das Entgelt nicht nach der Dauer, sondern nach dem Ergebnis der Arbeitsleistung verdient wird.

I.

Nachdem die Wissenschaft die Lehre Lotmars[1] — der Akkordvertrag und der Zeitlohnvertrag seien die Grundformen des Arbeitsvertrages — überwunden hatte, ist es heute zur herrschenden Lehre geworden, daß zwischen diesen beiden Begriffen kein grundsätzlicher Unterschied in der Art des Arbeitsvertrages, sondern lediglich in der Form der Lohnberechnung bestehe[2]; Akkordlohn und Zeitlohn seien die Grundformen der Entlohnung[3], ohne daß die Natur des Vertrages von dem Lohnformunterschied berührt werde; auch der Akkordvertrag sei Dienstvertrag[4]. Damit blieb für die Wissenschaft aber die Frage zu beantworten, was das Wesen des Akkordlohnes sei. Die herrschende Meinung erblickt sein Wesensmerkmal in der äußeren Form der erfolgbestimmten Lohnberechnung. Diese Erklärung befriedigt nicht, denn sie verzichtet auf die Möglichkeit einer Abgrenzung des Begriffes, ohne die seine Bestimmung nicht möglich ist.

1. Aus dem Namen „Akkord" ist für einen Einblick in seine Eigenart nichts zu entnehmen, denn er weist auf kein grundsätzliches Merkmal hin. Er steht lediglich im Gegensatz zum sogenannten Zeitlohn und kann nur gemeinsam mit diesem geklärt werden. Aber auch die allgemein übliche Bezeichnung „Zeitlohn" ist farblos und irreführend, denn sie läßt nicht erkennen, daß nur die Dauer der geleisteten Arbeit gemeint ist, die als Maßstab der Lohnhöhe gelten soll[5]. Die herrschende Meinung hat richtig erkannt, daß Stunden- und Akkordlohn das gemeinsame Merkmal aufweisen, daß der Lohn des Arbeiters sich nach der Arbeitsleistung bemißt; beim Stundenlohn richtet sich die Lohnhöhe nach der Dauer, beim Akkordlohn nach dem Ergebnis der Arbeitsleistung[6]. Dabei sind Akkordlohn und Gedinge in allen wesentlichen Punkten begriffsverwandt[7].

---

* Vgl. hierzu die am Ende des Textes beigefügte Übersicht.

[1] Lotmar, Der Arbeitsvertrag, insbes. Bd. I S. 328 ff.

[2] S. Nikisch, Der Anstellungsvertrag (Dogm. Jahrb.) Bd. 80 S. 93 Anm. 10 und die daselbst zitierte Literatur.

[3] Hoeniger (Einleitung) S. XXV.

[4] Kaskel S. 88 I B; Oertmann § 40 S. 151; Jaerisch (Lohnanspruch ...) S. 19, 20; Kallee, Kartenauskunftei: Akkord 1.

[5] Im Gegensatz zur Vertragsdauer; vgl. Nikisch, Anstellungsvertrag, Dogm. Jahrb. Bd. 80 S. 93, Anm. 8.

[6] Kaskel S. 87; Nikisch S. 92; und „Arbeitsrecht" S. 69; Hueck (-Nipperdey) I, § 20 VIII S. 94; Sinzheimer, Grundzüge, 2. Aufl. S. 125; so auch RAG.: Bensh. Bd. 4 S. 92; Bd. 9 S. 355.

[7] Vgl. Wölbling, Akkordvertrag und Tarifvertrag S. 5; so auch in RAG.: Bensh. Bd. 5 S. 418 sowie § 63 des Entwurfes eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes.

Diese Lohnformen unterscheiden sich jedoch wesentlich vom „reinen Zeitlohn", bei dem nicht die Arbeitsleistung, sondern die Vertragsdauer, nicht die Entfaltung, sondern die bloße Bereitstellung der Arbeitskraft als lohnmessender Zeitraum für die Bemessung des Arbeitsentgeltes dient. Dieser wichtige Unterschied, auf den neuerdings Nikisch hingewiesen hat[8], ist bisher nicht genügend beachtet worden[9]. Er erklärt allein die Tatsache, daß große Gebiete des Arbeitsvertrages für die Unterscheidung von Akkord- und Zeitlohn (im hergebrachten Sinne) unempfänglich sind[10]. Hierzu gehören insbesondere die Arbeitsverträge der Angestellten, Hausangestellten, Handlungsgehilfen und sogen. Privatbeamten, alle die Arbeitsverträge, deren Entgelt im Sprachgebrauch Gehalt heißt, aber auch die eigenartige Anstellungsart der Heuerverträge im Schiffsrecht, gleichgültig ob die Heuer nach Zeitabschnitten (unmittelbare Zeitbestimmung) oder „in Bausch und Bogen" (mittelbare Zeitbestimmung) bedungen ist[11]. Alle diese Vertragsarten sind durch den Tatbestand der Anstellung im reinen Zeitlohn gekennzeichnet; das Entgelt in der Form des Gehaltes wird lediglich nach Zeiteinheiten der Vertragsdauer berechnet und sieht von der Arbeitsleistung ab. Es ist ein Fehler, diese Lohnform dem Akkordlohn gegenüberzustellen[12] und den Begriff des Akkordvertrages dadurch zu verwischen. Nicht Zeitlohn und Akkordlohn sind begriffliche Gegensätze, sondern Zeitlohn und Leistungslohn[13]; Stunden- und Akkordlohn sind Grundformen des Leistungslohnes, und sie stehen beide im scharfen Gegensatz zum reinen Zeitlohn[14]. Zeitlohn und Leistungslohn in diesem richtig verstandenen Sinne können als Grundformen der Entlohnung im Arbeitsvertrag gelten.

Der rechtliche Unterschied zwischen diesen Grundformen der Entlohnung betrifft nicht nur die Form der Lohnberechnung, sondern einschneidend die Gestaltung des Arbeitsvertrages.

Der im Zeitlohn angestellte Dienstverpflichtete steht in festem Gehalt. Er genießt seine festen Bezüge ohne Rücksicht darauf, in welchem Maße er zur Arbeitsleistung herangezogen wird[15]. Im Gegensatz dazu muß der gegen

---

[8] Nikisch, Anstellungsvertrag S. 93; Arbeitsrecht S. 68.

[9] Kaskel übersieht ihn: § 31 II S. 123 oben; unrichtig auch Oertmann (Arbeitslohn) S. 32 § 72 und Jung (in Stammlers Enzykl.) § 202 S. 896 sowie Sinzheimer (Grundzüge, 2. Aufl.) S. 125, 128 f.; unscharf auch Nipperdey (Staudinger) § 611 VIII, 7a; Hueck (Arbeitsvertragsrecht) S. 122 III; Silberschmidt S. 307 I.

[10] Diese Tatsache haben insbesondere betont: Hoeniger, Einl. S. XXIV; Nikisch (Grundformen) S. 39; Wolf bei Kaskels, Akkordlohn S. 94; Kaskel, Arbeitsrecht S. 88.

[11] Unrichtig daher Rücker (Berliner Diss. 1919) S. 29, 30: Heuer in Bausch und Bogen sei Akkordvertrag. — Daher enthalten auch die Reichstarifverträge für Seefracht- und Passagierschiffe, für Seeschlepper und Seeleichter keine Akkordbestimmungen.

[12] in den auch Hueck (-Nipperdey) verfällt I § 20 VIII 2. Anm. 30 (S. 95); unrichtig auch Wölbling S. 5 und Erdel II. Teil S. 70 2c.

[13] Den Begriff des Leistungslohnes verwendet zu Unrecht Koehne als Oberbegriff für Akkord- und Stücklohn (S. 63, 3). Er übersieht, daß auch der „Stundenlohn" nach der Leistung berechnet wird; unrichtig ebenso im 1. Blatt: Akkordvertrag, Kallee, Kartenauskunftei; richtig dagegen RAG.: Bensh. Bd. 7 S. 64 und Grumbrecht im Komm. z. Tarifvertrag vom 29. 9. 28 des Mitteld. Braunkohlenbergbaues, S. 43 Anm. 1, 1a.

[14] Im gleichen Sinne anscheinend auch Meissinger Sp. 80 der Druckfahnen.

[15] Nikisch, Anstellungsvertrag S. 90; die Begriffe Lohn und Gehalt sind also keineswegs gleichbedeutend, wie Erdel S. 64 sagt.

Leistungslohn (Stunden- oder Schichtlohn einerseits, Akkordlohn und Gedinge andererseits) verpflichtete Arbeitnehmer seinen Lohn erarbeiten[16]. Dieser Formunterschied liegt schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages in dessen rechtsgeschäftlichem Tatbestand fest und besteht in dem Austauschverhältnis von Leistung und Gegenleistung. Die Bedeutung des Unterschiedes zeigt sich darin, daß er eine — durch ihren rechtsgeschäftlichen Tatbestand fest umrissene — Art des Arbeitsvertrages kennzeichnet — die Zeitlohn-Anstellungsverträge —, für die es eine Unterscheidung nach Stunden- und Akkordlöhnen nicht gibt; damit scheiden die Arbeitsverträge der im Zeitlohn angestellten Dienstverpflichteten aus der weiteren Untersuchung aus[17].

2. Aber auch das große Gebiet der Leistungslohn-Arbeitsverträge kann nicht ohne weiteres in Stundenlohn- und Akkordverträge eingeteilt werden. Es ist heute unbestritten, daß die beiden Vertragstypen des Bürgerlichen Gesetzbuches — Dienstvertrag und Werkvertrag — mit der Unterscheidung von Zeitlohn- und Akkordverträgen nichts zu tun haben[18]. Es ist auch unbestreitbar, daß sowohl beim Dienstvertrag als auch beim Werkvertrag das Entgelt nach dem Ergebnis oder nach der Dauer der Arbeitsleistung berechnet werden kann[19]. Folgerichtig müssen nach der herrschenden Lehre auch beim Werkvertrag Zeitlohn- und Akkordverträge unterschieden werden können. Diese oft anzutreffende theoretische Schlußfolgerung[20] erweist sich aber in der Wirklichkeit als unfruchtbar[21]. Nicht nur bei Werkverträgen, sondern auch innerhalb der reinen Dienstverträge des Bürgerlichen Gesetzbuches ist die Unterscheidung nach der Lohnberechnungsform praktisch ebenso bedeutungslos wie innerhalb der Zeitlohn-Anstellungsverträge. Daher ist nichts gewonnen, wenn man mit Akkord- und Stundenlohn nur die äußeren Formen der Lohnberechnung meint,

> „die als solche bei jedem Arbeitsvertrage vorkommen können"[22],

und

> „bei Dienstverträgen wie bei Werkverträgen gesetzlich zulässig und tatsächlich üblich sind"[23].

Diese Betrachtungsweise macht den Akkordvertrag zu einem uferlosen Begriff[24].

---

[16] Vgl. Jaerisch S. 8 oben: „... der erarbeitete Akkordlohn ...."
[17] Ebenso, jedoch ohne Begründung (Hueck-) Nipperdey II § 8 III 1 S. 54, vgl. auch Hueck (-Nipp.) I S. 95 Anm. 30 a. E.
[18] Vgl. für andere: Hueck (-Nipperdey) I S. 95; Kaskel § 18 B S. 88; Enneccerus § 365 I 1b S. 425; a. A. früher nur Rümelin S. 28 ff.
[19] So mit Recht Hoeniger S. XXV; Nikisch (Grundformen) S. 38; Kaskel (Arbeitsrecht) S. 88.
[20] So z. B. Oertmann (Arbeitslohn) S. 34: „Akkordlöhnung entspreche dem Wesen des Werkvertrages, Zeitlohnberechnung sei seltene Ausnahme"; ferner Jung (in Stammlers Enzykl.) § 202 S. 896; ebenso Moeller S. 73; Rücker S. 24; Molitor (Wesen des Arbeitsvertrages) S. 53.
[21] Vgl. für andere Beispiele: Krupp-Studien in Ehrenbergers „Thünen-Archiv", 3. Bd. 1. Heft 1909 S. 89: „Danach hat es bei Krupp vor dem Jahre 1852 überhaupt keine Akkordlöhnung gegeben; denn Akkordlöhnung ... war es noch nicht, wenn schon der Vater Friedrich Krupp mit einem Hammerschmiede wegen Schmiedearbeit, mit Zieglern wegen Ziegelstreichen pro Stück akkordierte; das waren Vereinbarungen mit selbständigen Handwerkern, mit denen ihre Abnehmer von jeher, auch in der Hausindustrie, Preise pro Stück vereinbarten ..."
[22] Hoeniger S. XXV; auch Enneccerus § 365 I, 1b S. 425.
[23] Kaskel, Arbeitsrecht I 3 S. 88.
[24] Vgl. Jaerisch S. 14, 15, wo er die Notwendigkeit der Grenzziehung betont.

Sie verwischt die Tatsache, auf die Hoeniger hinweist[25], daß dem Lohnformunterschied

„eine nennenswerte Bedeutung nur auf einem begrenzten, wenn auch bedeutsamen Teilgebiete zukommt",

(den gewerblichen und landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen). Auf diesen Gebieten hat er den Typus des Akkordvertrages erst gebildet!

Der 28. Deutsche Juristentag hat dieser Tatsache Rechnung getragen, indem er ein Gutachten über die Frage forderte, ob sich „gesetzliche Bestimmungen über den gewerblichen Arbeitsvertrag auf Geding (Akkordvertrag) empfehlen?". Wölbling[26], der das Gutachten erstattet und die Frage bejaht hat, geht sofort davon aus, daß es sich bei Akkordverträgen um eine spezifische Eigentümlichkeit auf dem Sondergebiet des gewerblichen Lebens handele, wie auch Koehne[27] seine Untersuchung über den Rechtscharakter des Akkordvertrages „aus Zweckmäßigkeitsgründen" von vornherein auf den „industriellen oder gewerblichen Akkordvertrag" beschränkt hat.

II.

Diese Gestaltungskraft des Akkordlohnes zur Bildung von Vertragstypen auf einem klar umgrenzten Teilgebiet des Arbeitsvertrages ist eine so auffallende Tatsache, daß sie nicht auf Zufällen des Rechtslebens beruhen kann. Ihr liegt ein Prinzip zugrunde, welches zum Abschluß von Akkordverträgen gerade bei den Arbeitsverträgen der soeben benannten Art drängt und diese in eben dem Maße — wenn auch nicht ausschließlich — als Herrschaftsgebiet des Akkordvertrages kennzeichnet. Dieser Akkordgedanke ist aus dem Zweck zu gewinnen, den die Parteien des Arbeitsvertrages durch die Verabredung von Akkordarbeit verfolgen. Er muß aber über die Bedeutung eines Motives zum Vertragsschluß hinausgehen und den Inhalt des Arbeitsvertrages selbst betreffen und somit im Tatbestand jedes Arbeitsvertrages zum Ausdruck kommen, der die Bezeichnung: Akkordvertrag sinnvoll beansprucht[28].

1. Die Ziele, die der Arbeitgeber mit der Vereinbarung von Akkordlöhnen verfolgt, liegen auf rein privatwirtschaftlichem Gebiet[29] und gipfeln in dem Streben nach größter Arbeitsintensität[30]; der Arbeiter erstrebt einen möglichst hohen Lohn. Diesen Zwecken beider Parteien dient eine Lohnvereinbarung, welche die Arbeitswilligkeit an das persönliche Interesse des Arbeiters knüpft, indem sie seine individuelle Leistungsfähigkeit als Lohnelement einsetzt. Dadurch, daß der Arbeiter nach dem Ergebnis seines Fleißes entlohnt wird, ge-

---

25 Hoeniger, S. XXIV.
26 Wölbling in den „Verhandl. d. 28. Deutsch. Juristentages" Bd. I Gutachten, S. 202.
27 Koehne im Arch. bürg. Recht Bd. 29 S. 46, 47; s. auch Wölbling (Tarifvertrag u. Akkordvertrag) S. 56: „ . . . Hauptaugenmerk dem gewerblichen Akkordvertrag . ." und Kausch, Jenaer Diss. 1913: „Die rechtliche Natur des gewerblichen Akkord-Lohnvertrages . . ."
28 Vgl. zu diesem Hinweis J. Richter in Kaskels Akkordlohn S. 197.
29 J. Richter S. 196: Sichere Kalkulationsmöglichkeit, Selbstkontrolle der Arbeiter; ferner E. Klausner, das. S. 22: „Die Rationalisierung des Kostenelementes: Lohn".
30 Vgl. Meißner (bei Kaskels Akkordlohn S. 61); P. Götze das. S. 53; Rücker Berliner Diss. 1919; Jaerisch S. 18.

winnt er die Möglichkeit, die Größe seines Verdienstes nach dem Maße seines Fleißes und Könnens selbsttätig entscheidend zu beeinflussen[31]. Das ist der entscheidende Gesichtspunkt:

Nicht die Errechnung der Lohnhöhe nach dem Erfolge oder nach Erfolgseinheiten, sondern die Einflußnahme des Arbeiters auf die Höhe seines Verdienstes vermöge seiner eigenen Leistungsfähigkeit ist das Kennzeichen des Akkordvertrages. Diesen Gedanken hat das Reichsarbeitsgericht mit Recht als ausschlaggebend für die Unterscheidung des Akkordlohnes von verwandten Lohnformen hervorgehoben[32]. So wird z. B. beim „laufenden Band" der Lohn oft nach Stücken berechnet, während der einzelne Arbeiter keinen Einfluß auf die Geschwindigkeit des Bandes hat. Bei dieser Sachlage vermißt das Reichsarbeitsgericht mit Recht ein wesentliches Merkmal des Akkordverhältnisses[33].

2. Auch der Sprachgebrauch verbindet mit dem Begriff Akkordarbeit die Vorstellung der Steigerungsfähigkeit des Einkommens innerhalb desselben Arbeitsverhältnisses[34]. Der Akkordarbeiter, welcher eine Zeitstunde mit Akkordarbeit erfüllt, will schneller (intensiver) arbeiten, nicht um früher fertig zu sein, sondern um einen höheren Stundenverdienst als den tarifmäßigen Stundenlohn zu erzielen. Der erarbeitete Akkordlohn soll ein absoluter Mehrverdienst sein. Deshalb kann er nicht als Entgelt für eine gegenständlich von vornherein begrenzte Vertragsleistung einer ebenso (quantitativ) begrenzten Lohnsubstanz entnommen werden; denn diese könnte keinen Mehrverdienst gewähren, sondern würde sich in dem Maße der Leistungssteigerung nur um so eher erschöpfen. Der Akkordlohn muß vielmehr fortlaufend (innerhalb von Lohnperioden![35]) aus der Quelle: Arbeitskraft fließen, solange der Vertrag des Akkordarbeiters dauert. Das bedeutet: Der Akkordlohn hat fortlaufende Arbeitsaufgaben zur Voraussetzung.

Dieser Gesichtspunkt hebt den Akkordvertrag aus dem einfachen Vertrag des bürgerlichen Rechtes, der auf begrenzte und bestimmte Dienstleistungen gerichtet ist (§ 611 BGB.), heraus[36] und unterscheidet ihn zugleich vom Werkvertrag (§ 631 BGB.)[37].

Nicht eine konkrete Arbeitsaufgabe, sondern die Arbeitskraft ist das Maß des Akkordlohnes[38], und von dem Grade ihrer Entfaltung muß die Menge der Erfolgseinheiten abhängen, wenn diese akkordfähig — d. h. Elemente einer Akkordentlohnung — sein sollen. Die Unterscheidung von Akkord- und Stundenlöhnen wird daher nur in einem solchen Vertragsverhältnis von Bedeutung, in dem sich die individuelle Leistungsfähigkeit des Arbeiters frei auswirken und

[31] Vgl. Wolf bei Kaskels Akkordlohn S. 94.
[32] RAG.: Bensh. Bd. 4 Nr. 26 S. 92; Bd. 7 Nr. 13 S. 64; Bd. 9 Nr. 80 S. 355.
[33] RAG.: Bensh. Bd. 4 S. 92; vgl. auch LAG. Darmstadt: Bensh. Bd. 2 S. 83.
[34] Ähnlich schon Moeller, Straßburger Diss. 1909 S. 8 sowie S. 70, 71.
[35] Vgl. § 80c Abs. I des Preuß. Berggesetzes von 1865.
[36] Schon Moeller (S. 9 unten) betont, daß der Sprachgebrauch des täglichen Lebens diese Unterscheidung mache.
[37] Dies fordert mit Recht Jaerisch S. 14, 15: „... soll nicht das Wesen des Akkordvertrages völlig verwischt werden ..."; vgl. auch Thünen-Archiv S. 89.
[38] So mit Recht Moeller eingangs § 2 S. 10: „... Entwickelung der menschlichen Arbeitskraft ...", auch § 3 S. 12.

zu einer Steigerung des Stunden- (Tage-, Wochen-) Verdienstes führen kann. Das ist beim Vertrag des bürgerlichen Rechtes auf bestimmte Dienstleistungen, auch wenn eine Lohnberechnung nach dem Erfolge oder nach Erfolgsabschnitten vereinbart wird, — regelmäßig —[39] nicht möglich. Die Frage der Lohnberechnung erschöpft sich hier im rein Technischen, und eine Steigerung der Arbeitsintensität würde nur die Beendigung des Dienstverhältnisses beschleunigen, ohne daß in dessen Rahmen für eine Verdienststeigerung Raum wäre. In einem solchen Vertrage könnte allenfalls als Preis und Ansporn für schnellere Arbeit eine Prämie vereinbart werden. Im Akkordvertrag darf aber die Entfaltung der Arbeitskraft nicht von vornherein durch eine gewisse Menge konkreter Arbeitsaufgaben begrenzt sein. Der Akkordlohn gewinnt daher erst in solchen Arbeitsverträgen Sinn, die eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur fortgesetzten Leistung nur artmäßig bestimmter Dienste begründen[40].

Hierbei sind zwei Unterschiede des Vertragstatbestandes zu beachten, je nachdem, ob der Arbeitsvertrag derartige Leistungspflichten selbst unmittelbar begründet (unechter Akkordlohn — [a]), oder ob er sie erst im Zustande der Erfüllung fortlaufend erzeugen soll (echter Akkordlohn = Anstellung im Leistungslohn [b])[41].

a) Als unechte Akkordform der ersteren Art können z. B. die Provisionsverträge[42] (insbesondere der Handlungsgehilfen und Handlungsagenten) verstanden werden. Bei ihnen erfolgt die Entlohnung nach dem Maß der erbrachten Leistung. Dennoch vermeidet der Sprachgebrauch bei ihnen das Wort „Akkordvertrag" mit Recht, da der Lohnformunterschied als solcher bei ihnen überhaupt keine Rolle spielt. Der Handlungsgehilfe steht in reinem Zeitlohn, zu dem die Provision hinzutritt; der Handlungsagent erhält nur Provision. Die Alternative: Akkord- oder Stundenlohn scheidet bei beiden Begriffen aus.

Als unechte Akkordform wird die Entlohnung nach dem Arbeitsergebnis ferner praktisch bei den Arbeitsverträgen der Heimarbeiter. Die Rechtsnatur dieser sogen. Akkordverträge war von jeher umstritten[43]; hier sei nur behauptet, daß sie oftmals, je nach den äußeren Umständen, als eine Summe von Dienst- oder Werkverträgen gedeutet werden können, aber regelmäßig keine echten Akkordverträge sind.

b) Von grundsätzlicher praktischer Bedeutung ist der Lohnformunterschied dagegen erst bei den Leistungslohn-Anstellungsverträgen, d. h. bei den Arbeitsverträgen, die von vornherein auf die Verdingung der gesamten Arbeitskraft gerichtet sind. Stundenlohn- und Akkordlohnverträge sind gekennzeichnet als Lohnformen eines Vertragstatbestandes, in dem der Arbeitnehmer seine ganze Arbeitskraft auf Zeit gegen Entgelt verdingt und sich verpflichtet, sie in der durch den Vertrag bezeichneten Art nach Weisung des Arbeitgebers fort-

---

[39] Ausnahme vielleicht bei einem zeitlich befristeten Dienstvertrag, in dem der Dienstverpflichtete soviel leisten soll, wie er während der Frist kann.
[40] Wölbling, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag S. 129.
[41] Vgl. Nikisch (Anstellungsvertrag, Dogm. Jahrb. Bd. 80) S. 46 ff.; insbes. S. 64 ff.
[42] Hueck (-Nipperdey) I S. 95 Anm. 30, 2. Satz.
[43] Vgl. Hueck (-Nipperdey) I § 9 S. 46; Kaskel § 11 S. 71; vgl. auch Thünen-Archiv, oben zit. S. 26 Anm. 21.

laufend zu betätigen[44]. Nicht also die Verpflichtung zur Dienstleistung (§ 611 BGB), sondern die Verdingung der Arbeitskraft im Leistungslohn ist es, für die grundsätzlich und notwendig die Frage gilt, ob sie in Stundenlohn oder in Akkord entfaltet und entgolten werden soll. Der typische Akkordvertrag gehört daher zur Lehre des Anstellungsvertrages im Sinne des von Nikisch[45, 46] grundlegend geprägten Begriffes (vgl. hierzu die Übersicht unten S. 73).

3. Im Anstellungsvertrag besteht das Synallagma zwischen Arbeitskraft und Arbeitsverdienst[47]. In der tatsächlichen Bereitstellung der vollen Arbeitskraft wurzelt — wie Nikisch nachweist[48] — das Merkmal der Unselbständigkeit des Arbeitnehmers, auf dessen Vorliegen beim Akkordvertrag in der Wissenschaft des öfteren hingewiesen worden ist[49] und auf dem das Anweisungsrecht des Arbeitgebers (z. B. sein Recht zur Vorgabe von Akkorden) und die Folgepflicht des Arbeitnehmers beruhen[50]. Das Anweisungsrecht erzeugt fortlaufend die im Anstellungsvertrag nur der Art, nicht der Zahl nach vorbestimmten Arbeitspflichten[51], an denen der Verdienst des Arbeiters fortlaufend gemessen werden kann. Die Lohnbemessung erfolgt nach der Bewertung seiner Arbeitsleistung die — wie normalerweise jede Entgeltbestimmung — im voraus, nämlich bei Abschluß des Vertrages getroffen werden muß. Beim Stundenlohn ist der Wertmaßstab zeitbestimmt, daher starr; beim Akkordlohn erfolgbestimmt, daher individuell veränderlich. Jener ist immer anwendbar, dieser beruht auf vorheriger genauer Kalkulation und ist daher von technischen Voraussetzungen des Produktionsprozesses abhängig, die gerade in den Betrieben des Bergbaues, der Industrie und der Landwirtschaft gegeben sind. In diesen Betrieben haben sich die technischen Voraussetzungen einer Akkordentlohnung in der Praxis entwickelt, ohne die eine Kalkulierung der Akkorde nicht möglich ist: die Arbeitsteilung, die Serienherstellung und eine gewisse Beständigkeit in der Konstruktion[52], kurz die Voraussetzungen einer rationalisierten Betriebsführung, deren Typus der Akkordvertrag ist.

---

[44] Diesen Tatbestand hat schon Lotmar (Bd. I S. 50 oben) beachtet; vgl. auch Jaerisch S. 4; Nipperdey (bei Staudinger) Vorbem. zu § 611 II 3. S. 687; insbes. S. 688; vgl. insbes. Oertmann (Arbeitsvertragsrecht) S. 151 § 40, 1: ähnlich schon Wölbling für den Akkordvertrag (der Akkordvertrag und der Tarifvertrag) S. 129; Nikisch (Grundformen) S. 35; Potthoff (Ringen um werdendes Recht) S. 25b; Hase in NZfA. 1931 Sp. 364; RAG: Bensh. Bd. 4 Nr. 99 S. 381 (S. 385 Mitte).

[45] Nikisch, Anstellungsvertrag, Dogm. Jahrb. Bd. 80 (1930) S. 1 ff.

[46] Ganz ähnlich früher schon Sinzheimer, Grundzüge 2. Aufl. S. 117 ff.; vgl. insbes. S. 125, wo S. den Akkord- u. Zeitlohn als die Lohnformen im Anstellungsvertrag auffaßt.

[47] Nikisch S. 90, gegen Lotmar II S. 115.

[48] Nikisch S. 64.

[49] Aron in Kallee, Kartenauskunftei: „Akkordvertrag, Direktionsrecht" 1. (4); ferner mit großer Deutlichkeit Moeller S. 9 oben; Meissinger Sp. 80 der Druckf.; Wölbling, D. Akkordvertrag u. d. Tarifvertrag, S. 92; Hoeniger S. XXXVI, 7.

[50] Nikisch (S. 64) nennt es das „Befehlsrecht" und unterscheidet es mit Recht vom bloßen „Direktionsrecht", welches sogar beim Werkvertrag vorkommt; vgl. auch Sinzheimer S. 117 ff.

[51] Nikisch S. 69; im gleichen Sinne schon Oertmann, Arbeitsvertragsrecht, § 7 S. 32f.

[52] Vgl. Götze in Kastels Akkordlohn S. 53; so schon „Drehermeister Heinrich" bei Krupp, vgl. oben Einl. S. 10.

Als Ergebnis ist festzustellen: Stundenlohn und Akkordlohn sind die Grundformen des Leistungslohnes im Anstellungsvertrag, und dieser ist ein sogen. „Akkordvertrag", wenn in ihm die Pflicht des Arbeiters, im Akkord zu arbeiten (bzw. sein Recht, im Akkord zu verdienen), irgendwie bindend geregelt ist.

Dieses Ergebnis wird durch die Tatsachen bestätigt, denn der Leistungslohn-Anstellungsvertrag ist die typische Form des Arbeitsvertrages im gewerblichen Leben, in der Industrie, im Bergbau, in der Landwirtschaft, überall, wo die Arbeit als Produktionsfaktor massenweise in ihrer elementarsten Form als Handarbeit geleistet werden muß. Diese Verträge sind es nämlich, von denen der Begriff des Akkordvertrages zuerst ausgegangen ist[53] und die zugleich in erster Linie einer tarifvertraglichen Regelung fähig und bedürftig sind[54].

---

[53] Thünen-Archiv S. 149.
[54] Jacobi S. 182, wo er die tariffähigen Arbeitsverträge als „Anstellungsverträge" kennzeichnet; auch Stammler spricht in diesem Zusammenhang nicht von Dienstverträgen, sondern von „vertragsmäßigen Anstellungen" (Abhandl. u. Verträge II S. 228, 2., Ziff. 3).

2. Teil: Der Akkordlohn in der Vertragspraxis.

§ 3. Der Akkordlohn in der Tarifpraxis.

Die besonderen Aufgaben der Tarifparteien bei der kollektiven Regelung der Akkordarbeit bestehen darin, den eigentümlichen Tatbestand des Akkordvertrages zu erkennen (A) und am zweckmäßigsten zu erfassen (B).

A.

Im vorhergehenden Abschnitt wurde der Akkordvertrag als ein Anstellungsvertrag erkannt, welcher die Pflicht des Arbeitnehmers, auch im Akkordlohn zu arbeiten (bzw. sein Recht, im Akkord zu verdienen), irgendwie bindend geregelt hat.

Gemeinsames Merkmal des Stundenlohn- und des Akkordvertrages ist, daß beide auf die Bereitstellung der Arbeitskraft gegen Entgelt, zur Leistung vertragsmäßiger Dienste nach Anweisung des Arbeitgebers, gerichtet sind.

Von jenem unterscheidet der Akkordvertrag sich rechtlich nur durch die Abrede, daß Maßstab für die Bewertung der geleisteten Arbeit ihr Ergebnis, nicht ihre Dauer sein soll. Die Einigung über diese Frage gehört zum wesentlichen Inhalt des Arbeitsvertrages überhaupt und ist zugleich das einzige rechtsgeschäftliche Kennzeichen des Akkordvertrages. Sie findet ihren regelmäßigen Ausdruck durch den Satz, daß der Arbeiter verpflichtet sei, (auch) im Akkord zu arbeiten.

1. Der rechtliche Unterschied wirkt sich praktisch in folgender Richtung aus:

Beim Stundenlohn kann der Arbeitsverdienst, den der Arbeiter tatsächlich erhält, im Arbeitsvertrage (Anstellungsvertrage) selbst so vereinbart werden, daß er ein für allemal festliegt; er ergibt sich einfach aus dem vereinbarten Stundenlohnsatz einerseits und der zur Zeit des Vertragsschlusses betriebsüblichen Arbeitsdauer andererseits. Stundensatz (bzw. Schichtlohn- oder Tagelohnsatz) und Arbeitsdauer sind hier die Elemente des Effektivverdienstes.

Dagegen kommt im Vertrage des Akkordarbeiters das Akkordprinzip zum Ausdruck: die Steigerungsfähigkeit des Effektivverdienstes vermöge der eigenen Leistungsfähigkeit des Arbeiters. Der Akkordeffektivverdienst kann daher vertraglich niemals in seiner Höhe, sondern nur in seinen Grundlagen erfaßt werden[1]. Daraus ergeben sich für den Regelfall d r e i Elemente des Akkordeffektivverdienstes: die vereinbarte Akkordberechnungsgrundlage, die daraufhin errechneten Akkordsätze und die Leistung des Arbeiters. Das bedarf einer Erläuterung.

2. Die Akkordsätze (entweder Akkordpreise oder Akkordzeiten — vgl. unten BII) sind der Wertmaßstab für die Tätigkeit des Akkordarbeiters. Äußerstenfalls können sie schon im Anstellungsvertrag selbst vereinbart werden. Das ist in den Fällen möglich, in denen ein Arbeitnehmer nur zu im voraus bestimmten Akkordarbeiten angestellt wird[2]. Eine solche Akkordvereinbarung beherrscht dann den ganzen Vertrag dergestalt, daß dieser vom Bestehen der „vereinbarten Akkordsätze" abhängt.

---

[1] Vgl. Meissinger Sp. 82, 3a und 4 Sp. 84 oben.

[2] Hierbei soll noch von dem seltenen Fall des einmaligen sogen. Einheitsakkordes, dessen Rechtsnatur als Dienst- oder Werkvertrag zweifelhaft ist, abgesehen werden.

Derartige Akkordverträge heben sich vom Stundenlohnvertrag am klarsten ab. Sie sind aber seltene Ausnahme und als solche nur in Betrieben mit einfachen Akkordverhältnissen bei regelmäßigem Gange der Produktion möglich und üblich. Hierfür liefert die Ziegelindustrie einige Beispiele (vgl. unten B II).

3. Dagegen ergibt sich der Regelfall zwanglos aus dem Wesen des Anstellungsvertrages, in dem der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft als solche verdungen hat.

a) In einem solchen Arbeitsverhältnis erfolgt die Zuweisung der Arbeitsaufgaben durch das Anweisungsrecht des Arbeitgebers (der Betriebsleitung) fortlaufend nach den Notwendigkeiten des Produktionsganges und der Eigenart des Betriebes. Daher wird durchweg auch ein sogen. ständiger Akkordarbeiter (dessen Vertrag von dem Bestehen der Vereinbarung abhängt, daß nur im Akkord verdient werde) nur zu wechselnden Akkordarbeitsaufgaben angestellt, die eine Vorgabe der Akkorde (das ist die Zuweisung der Arbeit und ihre Vorausbewertung durch die gleichzeitige Feststellung des Akkordsatzes) von Fall zu Fall erforderlich machen[3], wobei die vorherige Feststellung der Vergütung für die übernommenen Arbeiten zum Wesen des Gedingevertrags gehört[4]. Zudem wird es nur bei fortgeschrittener Arbeitsteilung in größeren Betrieben praktisch, „ständige Akkordarbeiter" anzustellen. Im Normalfall entscheiden die Notwendigkeiten des Produktionsganges von Fall zu Fall auch über die Frage, ob im Stundenlohn oder in Akkord gearbeitet werden kann.

Diesen wechselnden Erfordernissen wird die Akkordvereinbarung von vornherein angepaßt, indem sie entweder die Zuweisung von Akkordarbeit dem Ermessen der Betriebsleitung überläßt (Akkordarbeit ist zulässig!) oder allgemein bestimmt, daß in Akkord gearbeitet werden müsse, wenn sich die Arbeit zur Vergebung im Akkord eignet[5]. Der Arbeiter wird also im Regelfall nicht nur für Akkordarbeit eingestellt und ist im Zweifel auch zu anderer Arbeitsleistung im Rahmen des Vertrages verpflichtet[6].

(Hier ist auch noch der Fall zu erwähnen, daß der Vertrag sich einer normativen Regelung der Akkordarbeit völlig enthält, indem er ihren Eintritt einer Einigung von Fall zu Fall freistellt. Vgl. unten B II, S. 50.)

b) In diesen Fällen kann die arbeitsvertragliche Vereinbarung die Akkordsätze selbst nicht mehr mitumfassen, sondern ist darauf beschränkt, die Grundlagen für ihre Berechnung zu geben. Diese Akkordberechnungsgrundlage enthält die vereinbarte Norm, aus der sich im Einzelfall ergibt, wie der Arbeitgeber die Akkordsätze berechnen muß, damit sie richtig im Sinne des Arbeitsvertrages sind. Hier sind also die Lohnsätze von ihrer vertraglichen Berechnungsgrundlage äußerlich geschieden, während sie in den Ausnahmefällen vertraglich vereinbarter Akkordsätze (oben 2) ähnlich wie beim Stundenlohnvertrag ineinander verschmolzen sind.

---

[3] Vgl. Thünen-Archiv S. 600; Nikisch, Grundformen S. 35, 36; Meissinger Sp. 81 mit Hinweis auf Hueck (-Nipperdey) I S. 185.

[4] Vgl. die amtliche Begründung zu § 80c Abs. 1 des Preuß. Berggesetzes: Sten. Ber. des Preuß. Abgeordnetenhauses, 17. Leg. Per. IV, Sess. 1892 Anlagen Bd. 3 S. 1585.

[5] Über das gesetzliche Mitbestimmungsrecht der Betriebsvertretung gemäß § 78 Ziff. 2 des Betriebsrätegesetzes vgl. unten § 6.

[6] Meissinger Sp. 81.

Die Akkordberechnungsgrundlage ist also immer Gegenstand einer Vereinbarung. Im Verein mit der Akkordpflicht des Arbeitnehmers stellt sie die rechtsgeschäftlich allein erfaßbare und notwendige Grundlage des Akkordvertrages dar.

Als solche kann sie einzelvertraglich oder kollektiv, durch Betriebsvereinbarung oder durch Tarifvertrag, geregelt werden[7]. Dann handelt es sich, wie zu zeigen sein wird, um eine normative Bestimmung, die den Inhalt des Arbeitsvertrages beherrscht[8].

Die Notwendigkeit einer Festsetzung der Akkordsätze bei der Vorgabe von Akkorden von Fall zu Fall verlegt den Schwerpunkt des Akkordvertrages in die Akkordabrede des Einzelfalles, deren Wesen und Stellung im Tatbestande des Anstellungsvertrages in der Rechtsprechung und in der Tarifpraxis gleich umstritten sind.

B.

Die Schwierigkeiten einer klaren tariflichen Erfassung des Akkordvertrages spiegeln sich in der bunten Vielgestaltigkeit der einschlägigen Tarifbestimmungen, in denen auch grundsätzliche Verschiedenheiten und Widersprüche in der Auffassung seines Tatbestandes zum Ausdruck kommen, auf die jedoch nicht eingegangen werden soll. Infolgedessen ist es im Rahmen dieser Arbeit auch nicht möglich, eine erschöpfende Übersicht zu geben. Es kommt im Gegenteil darauf an, aus einer Fülle von etwa 160 Tarifverträgen der letzten Jahre, welche Akkordbestimmungen enthalten[9], die in der Praxis ausgebildeten Typenfälle tariflicher Akkordregelungen hervorzuheben, während für alle Einzelfragen auf die ausführliche Darstellung von Schulz[10] verwiesen werden kann.

I.

Soweit die Tarifparteien überhaupt eine bindende, d. h. normative[11] Akkordregelung treffen wollen, regeln sie die rechtsgeschäftlich erfaßbaren Grundlagen des Akkordvertrages. Daher steht im Ausgangspunkt jeder normativen Akkordregelung die Pflicht des Arbeiters — die auch sein Recht sein kann —, seine Arbeitskraft im Akkord zu betätigen.

1. Diese Verpflichtung kommt in den Tarifverträgen der verschiedenen Industrien und Gewerbezweige sowie innerhalb derselben auf unterschiedliche und mannigfaltige Weise zum Ausdruck.

a) Ausdrücklich ausgesprochen, wenn auch verschieden umschrieben und eingeschränkt, ist sie namentlich in der Eisen- und Metallindustrie, der Holzindustrie[12] und der Papierindustrie. Ihren stärksten Ausdruck findet sie in dem Satz, daß angebotene Akkordarbeit nicht abgelehnt werden dürfe[13], oder daß

---

[7] Meissinger III 4a Sp. 84.
[8] Vgl. § 5 der Arbeit; hier liegt die Kernfrage des tariflichen Akkordrechtes!
[9] Zur Einsicht erhalten von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin.
[10] Kurd Schulz in Kaskels Akkordlohn S. 30 ff.
[11] Nur um solche handelt es sich; obligatorische Akkordvorschriften für die Tarifparteien scheiden hier aus.
[12] In der Holzindustrie ist die Zustimmung der Betriebsvertretung erforderlich.
[13] So z. B. bei den Seeschiffswerften Hamburg.

die Arbeiter verpflichtet sind, auf Verlangen der Betriebsleitung in Akkord zu arbeiten[14]. Umfassender und zugleich dem Arbeiter ein Recht auf Beschäftigung im Akkord gewährend ist der Satz, daß Stücklohnarbeit zulässig ist, wo die Vorbedingungen dazu gegeben sind[15]; d. h. mit anderen Worten:

„Arbeiten, die sich nach Art und Zahl zur Ausführung im Akkord eignen und für welche die notwendigen Betriebseinrichtungen vorhanden sind, sind im Akkord herzustellen“[16].

Klar ausgesprochen und zugleich normativ begrenzt ist das Akkordrecht des Arbeiters und seine Akkordpflicht besonders in dem Rahmentarifvertrag für das Holzgewerbe vom 15. 2. 1927, dessen § 41 lautet:

„Auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers sind Arbeiten, für die der Akkordlohn tariflich festgelegt ist, in Akkord auszuführen.“

In diesem Sinne kommt auch die positive Einschränkung vor, daß die Akkordarbeit nur mit Zustimmung der gesetzlichen Vertretung der Arbeiterschaft eingeführt oder aufrecht erhalten werden darf, wo sie Gefahren für die Gesundheit der Arbeiter in sich birgt[17], oder daß im Zeitlohn gearbeitet werden muß,

„wenn die Arbeiten wegen ihrer Eigenart oder der damit verbundenen Lebensgefahr nicht im Akkord hergestellt werden können“[18],

was insbesondere für Arbeiten an Holzbearbeitungsmaschinen verschiedentlich ausgesprochen ist[19].

b) Diese Beispiele einer tarifvertraglich normierten Akkordpflicht überwiegen bei dem vorliegenden Tarifmaterial bei weitem. Sie finden ihre regelmäßige Ergänzung in den normativen Bestimmungen über die Akkordlohnberechnung, die Hand in Hand mit der Akkordpflicht vereinbart werden, mit der sie auch synallagmatisch untrennbar verbunden sind[20]. Dieser Gesichtspunkt bewährt sich insbesondere bei den Tarifverträgen des Bergbaues und der Textil- und Bekleidungsindustrie, welche — im Gegensatz zu den vorherigen Beispielen anderer Gewerbezweige — fast durchweg eine ausdrückliche Normierung der Akkordpflicht vermissen lassen. Gleichwohl ist sie in diesen Fällen, wie Meissinger betont, vorauszusetzen[21],

„wenn in der Branche oder im Betrieb Akkordarbeit üblich, und dies den Arbeitern bekannt ist“,

und zumal dann,

„wenn der Tarifvertrag den Akkordlohn vorsieht und in seinen Grenzen regelt“,

wie das übrigens in dem oben (a) erwähnten Rahmentarifvertrag für das Holzgewerbe ausdrücklich ausgesprochen war.

---

[14] Arbeit-Nordwest.
[15] Königsberger Metallindustrie.
[16] Metallindustrie Brandenburg.
[17] Reichsarbeitsvertrag für die chemische Industrie vom 15. 10. 1927.
[18] Berliner Metallindustrie.
[19] Metallindustrie Bremen-Unterweser; Schlesisches Metallgewerbe, vgl. dazu die Entsch. RAG: Bensh. Bd. 2 S. 217.
[20] Diese Frage gewinnt in § 5 Bedeutung. Vgl. Bensh. Bd. 5 S. 453 letzter Satz.
[21] Meissinger III, 3c Sp. 83.

2. Nur bei ganz einfachen Akkordverhältnissen und nur ganz ausnahmsweise kommt es vor, daß der Tarifvertrag die Arten der in Akkord auszuführenden Arbeiten selbst unmittelbar erschöpfend bestimmt, und demzufolge in der Lage ist, den Akkordpreis selbst vollständig und in sich abgeschlossen zu regeln[22].

Beispiele hierfür sind der Tarifvertrag für die Pflasterstein- und Schotterbetriebe in der Oberlausitz vom 12. 4. 1926, welcher feste Kubikmeterpreise enthält[23], sowie ein Lohnabkommen vom 11. Juni 1929 im Rahmen des Tarifvertrages für die Ziegelindustrie des Kreises Ueckermünde (Stettin), welches bestimmt, daß der Preis für 1000 Maurersteine 215 Pfennige betrage,

„bei festem Stich 10% mehr = 236 Pfennig“[24].

Solche Arten der Akkordregelung sind durchaus ungewöhnlich und haben auch meist nur als Werktarif betriebliche Geltung; für den Normalfall des Anstellungsvertrages mit wechselnden Akkorden und im einzelnen unvorhersehbaren Arbeitsnotwendigkeiten sind sie ungeeignet. Der Tarifvertrag ist seinem Wesen nach nur zur Erfassung genereller Tatbestände fähig. Daher kann er fast immer die Stundenlöhne, oft auch nur die Ecklöhne festsetzen. Der Akkordvertrag aber, der gleichen Lohn für gleiche Arbeit geben will, ist mit Rücksicht auf die Verschiedenartigkeit der Arbeiten und die Vielgestaltigkeit der erfolgbestimmten Entlohnung, die sich nach den einzelbetrieblichen Erfordernissen richten muß, einer generellen und schematischen Regelung durch den Tarifvertrag regelmäßig nicht fähig. Diese natürliche Tariffeindlichkeit der Akkorde beruht auf der Mannigfaltigkeit der Erscheinungsformen, wie sie bei dem einzelnen Arbeitsvorgang nicht nur innerhalb der einzelnen Sachgruppen und Tarifgebiete, sondern ebenso zwischen den einzelnen Betrieben, ja sogar bei den einzelnen Arbeitsplätzen eines Betriebes zu beobachten sind.

Aus dieser tatsächlichen Lage der Verhältnisse ergibt sich der die Betriebspraxis beherrschende tarifpolitische Grundsatz, daß die Akkordansetzung dem Betrieb, d. h. der betriebsindividuellen Einzelregelung vorbehalten bleiben muß, wo auch die Möglichkeit zu tariffreier, einzelvertraglicher Akkordgestaltung gegeben ist[25].

3. Dieser Erkenntnis folgend beschränken sich die Tarifverträge bei der Akkordlohnregelung durchweg auf die Erfassung der Akkordberechnungsgrundlagen, d. h. der verbindlichen Richtlinien für die Ansetzung der vorzugebenden Akkorde.

An dieser Stelle ist es nötig, das Wesen eines Akkordes in technischer Hinsicht zu berühren.

Während beim Stundenlohn die Arbeitszeit schlechthin als Verdienstmaßstab dient, wird beim Akkord ihr Lohnwert allein an dem erzielten Arbeitsergebnis gemessen.

Auf ein einzelnes Arbeitsstück bezogen bedeutet das, daß sein Preis sich nicht nach der Arbeitsdauer bemißt, die der Akkordarbeiter zu seiner Herstellung tatsächlich gebraucht hat (absolute Arbeitszeit), sondern nach der Zeit, die zu seiner Herstellung erforderlich und als solche „akkordiert“ war (relative Arbeitszeit)[26].

---

[22] Meissinger III, 4b Sp. 84.
[23] RAG.: Bensh. Bd. 6 Nr. 24.
[24] RAG.: Bensh. Bd. 12 Nr. 46; ein weiteres Beispiel bei Meissinger vgl. Anm. 22.
[25] Vgl. Meissinger III, 4a Sp. 84.
[26] Vgl. Lange, NZfA. 1930 Sp. 449, mit Hinweis auf Lotmar Bd. 2 S. 444.

Diese Akkordzeit ist die Seele jedes Akkordansatzes[27]; die Akkordberechnungsgrundlage umfaßt daher die Richtlinien für die Ermittlung der Akkordzeiten (der Zeitfaktoren) sowie — da die Zeit als solche „kein Zahlungsmittel ist"[28] — zugleich die Festsetzung ihres Geldwertes, des Geldfaktors, welcher je nach der zu bewertenden Akkordzeiteinheit entweder ein Stundenfaktor oder ein Minutenfaktor ist.

Hiernach hat die Tarifpraxis für die Ansetzung der Akkorde im wesentlichen zwei Formen ausgebildet, den sogen. Geldakkord (a) und den Zeitakkord (b).

a) Zahlenmäßig überwiegt heute noch der Geldakkord bei weitem. Bei ihm erfolgt die Vergabe der einzelnen Arbeiten zu einem festen Preis von absolutem Geldwert, welcher das Produkt aus dem Geld- und Zeitfaktor ist, die beide aber nicht gesondert in Erscheinung treten[29]. Wie dabei zu verfahren ist, zeigt anschaulich der Tarifvertrag für die Braunschweiger Metallindustrie vom 16. 11. 1928, welcher in § 6 C Abs. 1 sagt:

> „Um den Stücklohnpreis für ein Stück zu erhalten, wird die ermittelte Arbeitszeit, also diejenige Zeit, in der das betreffende Stück bei sachgemäßer Ausführung hergestellt werden kann, mit dem für die betreffende Berufsgruppe festgesetzten Spitzenlohn multipliziert."

In diesen Fällen pflegt die Tarifregelung im wesentlichen folgendermaßen zu lauten:

> Die Akkorde sind so anzusetzen, daß ein Arbeiter von durchschnittlicher Leistungsfähigkeit unter normalen Arbeitsbedingungen (Zeitfaktor) einen gewissen Prozentsatz über den Tarifstundenlohn (Geldfaktor) verdienen kann.

Hierbei dient der tarifliche Stundenlohn zugleich als Akkordbasis; zuzüglich des erwähnten prozentualen Akkordzuschlages stellt er den Akkordrichtsatz dar. Mitunter wird auch ein an dem tariflichen Stundenlohn gemessener besonderer zahlenmäßiger Betrag als tarifliche Akkordberechnungsgrundlage (Akkordrichtlohn) festgelegt[30].

b) Beim Zeitakkord tritt die Zusammensetzung des Akkordpreises aus Geld- und Zeitfaktor auch äußerlich in Erscheinung. Er erweist sich als die vollkommene Form des Akkordes, bei dem der Akkordsatz nur den Zeitfaktor

> als eine exakte, jeder sachlichen Nachprüfung standhaltende Bemessungsgrundlage[31]

enthält. Die tarifliche Regelung nennt dann als Geldfaktor einen Akkordgrundlohn (Akkordbasis) von bestimmtem Geldwert, und bestimmt im übrigen etwa:

> „die Akkordzeiten sind so festzusetzen, daß sie von einem Durchschnittsarbeiter in dieser Zeit hergestellt werden können"[32].

Die Ermittlung der Akkordzeiten erfolgt also im Betrieb.

---

[27] Lange das. Sp. 450.
[28] Lange Sp. 449.
[29] So auch die Entsch. des RAG. vom 28. 2. 1931 (381/30), Bensh. Bd. 11 Nr. 78 S. 351 f.; und Hase NZfA. 1931 Sp. 360.
[30] Z. B. in der Industrie der Steine und Erden.
[31] Meißner (Kaskels Akkordlohn) S. 65; vgl. auch RAG.: Bensh. 11 Nr. 78.
[32] So etwa in der Bielefelder Metallindustrie.

Der Effektivverdienst wird jeweils bei Abschluß der Lohnperiode nach der Menge der erarbeiteten (verdienten) Akkordzeiten errechnet, ohne daß für die einzelnen hergestellten Stücke Akkordpreise festgelegt zu werden brauchen.

II.

Tatsächlich und rechtlich einfach liegen die Verhältnisse dann, wenn sich der Rahmentarifvertrag darauf beschränkt auszusprechen, daß die Regelung der Akkordarbeit den einzelnen Betrieben vorbehalten sei. Eine solche tarifliche Enthaltsamkeit findet sich insbesondere in den Rahmentarifverträgen des Baugewerbes[33], wo das Gebot sorgfältigster Arbeit im Vordergrund steht. So bestimmt z. B. der Dachdeckerrahmentarif vom 18. 4. 1928 in § 8:

> „Stückarbeit ist nur in besonderen Fällen, die der örtlichen Regelung unterliegen, zulässig."

Eine derartige Tarifbestimmung besagt zunächst etwas Selbstverständliches, daß nämlich in besonderen Fällen der Inhalt des Anstellungsvertrages gemäß § 305 BGB durch Vereinbarung vom Stundenlohn auf Akkordlohn umgestellt werden könne.

Darüber hinaus kommt ihr aber gesamtvertragliche Bedeutung zu: Der Tarifvertrag enthält zugleich eine bewußte und gewollte Nichtregelung der Akkordarbeit. Während der Laufzeit des Rahmentarifes wäre daher auch eine spätere Zwangstarifregelung nach der ständigen Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichtes über unzulässige Einbrüche in bestehendes Tarifvertragsrecht unzulässig und unwirksam.

[33] So z. B. der Bau-Reichstarifvertrag vom 30. 3. 1929; ferner der Naßbaggergewerbe-Rahmentarif vom 19. 5. 1928; desgl. die Rahmentarifverträge für die Maler und Lackierer (vom 18. 4. 1930), für das Stuckgewerbe (vom 15. 4. 1930) und das Isoliergewerbe (vom 16. 6. 1928).

§ 4. Die Akkordlöhne in der Betriebspraxis.

I.

Die Akkordpraxis strebt zielbewußt dahin, die Löhne im Betriebe tariffrei zu gestalten[1], um sie von der langfristigen tariflichen Bindung loszulösen. Der Grund dazu liegt in einer gewissen Tariffeindlichkeit aller betrieblichen Lohngestaltung, die aber beim Akkordlohn in verstärktem Maße fühlbar wird. Bei einer starren Bindung der Leistungslöhne an den Tarif fehlt den Betrieben die Möglichkeit,

> „Krisen rechtzeitig aufzufangen und deren Verschärfung ins Ungemessene zu verhüten"[2].

Nur durch eine tariffreie, bewegliche Lohngestaltung ist eine einzelvertragliche Anpassung der Verdienste an die Schwankungen der Konjunkturverhältnisse möglich, welche nicht nur die Produktivität des Betriebes bestimmen — an der jeder Arbeiter teilhaben soll —, sondern sich bis auf die einzelnen Arbeitsplätze der Akkordarbeiter auswirken. Insoweit ist die Tatsache, daß die Akkordsätze und Gedinge in der Regel auf einer übertariflichen Grundlage berechnet sind, keine Besonderheit des Akkordsystemes.

Indessen kommt die Natur des Akkordlohnes als der individuellen Form des Leistungslohnes hinzu, deren besondere Aufgabe es ist, sich der Individualität jedes einzelnen Arbeitsplatzes und Akkordarbeiters anzupassen. Jeder Akkordarbeiter soll möglichst nach seiner Leistungsfähigkeit eingeschätzt werden; die hochwertigen Facharbeiter — insbesondere in der Metallindustrie — arbeiten fast durchweg im Akkord und lassen sich zu Tarifsätzen überhaupt nicht an den Betrieb binden[3]. Der Akkordvertrag muß einzelvertraglich individualisiert bleiben,

> „wenn nicht Zweck und Ertrag der Akkordarbeit in Frage gestellt werden sollen"[4].

Aus diesen Gründen ist der tarifvertraglich vereinbarte Akkordrichtlohn nicht nur rechtlich, sondern in der überwiegenden Akkordpraxis auch tatsächlich nur ein Mindestlohnsatz. Das gilt aber nur vom einzelvertraglichen Standpunkt aus[5]. Vom gesamtvertraglichen Standpunkt aus ist Hase[6] darin zuzustimmen, daß der Tariflohn — beim Fehlen entgegengesetzter Tarifbestimmungen — der Normallohnsatz ist, zu dem sich der Arbeiter zwar nicht zu verdingen braucht, dessen Erhöhung er aber durch kein Mittel des Arbeitskampfes erstreben darf. Der Akkordlohn hat also die Eigentümlichkeit, stärker als der Stundenlohn nach freier übertariflicher Gestaltung zu drängen, ohne sich damit dem Bedürfnis nach tariflicher Regelung zu entziehen.

---

[1] Insbesondere in der eisenschaffenden und Metallindustrie und im Bergbau (vgl. Moenikes, Arb.R. und Schlicht. 1929 S. 190 ff.), seltener in der Textilindustrie.

[2] Vgl. hierzu und zum Folgenden Grauert im XXVI. Geschäftsbericht (Mai 1931) für Arbeit Nordwest S. 20 f.; sowie Frh. v. Orgies im Arbeitgeber 1931 S. 424.

[3] Vgl. Moenikes a. a. O.; so auch Molitor Komm. § 1 Bem. 33 S. 71; Frh. v. Orgies a. a. O.

[4] Meissinger Sp. 88.

[5] So auch RAG: Bensh. Bd. 11 Nr. 105 S. 452.

[6] Hase in NZfA. 1931 Sp. 363; der Tariflohn ist also begrifflich Mindestlohn für den Einzelnen, aber Normallohn für die Gesamtheit; unscharf daher auch (Hueck-) Nipperdey II S. 221 Anm. 2 und Hessel, Arbeitsrecht und Schlichtung 1930 S. 6 ff.

II.

Die übertariflichen Löhne sind rechtlich vom Tarifvertrag abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers gemäß § 1 Abs. I Satz 2 der Tarifverordnung. Sie können — sei es einzelvertraglich oder im Wege der Betriebsvereinbarung — in verschiedener Weise vereinbart werden.

1. Sie werden mitunter in der Form eines absoluten oder prozentualen Zuschlages zum Tariflohn versprochen und somit in ein festes Verhältnis zu diesem gebracht, ohne ihn im eigentlichen Sinne zugunsten des Arbeitnehmers abzudingen. Der Tariflohn wird dabei zum Grundlohn, auf dem die vereinbarten Zulagen aufgebaut sind; der Lohnanspruch des Arbeiters ist in mehrere Faktoren gegliedert[7]. Eine derartige übertarifliche Lohngestaltung hat in sich nur vorübergehenden Charakter. Daher erfolgt sie häufig aus Anlaß besonderer Betriebszwecke, für die keine neue Vertragsgrundlage geschaffen werden soll. Dann kann sie in Gestalt einer festen Zulage zum Tarifgrundlohn (Akkordrichtlohn) vereinbart werden. Regelmäßig wird sie aber mit einer Klausel belastet sein, die dem Arbeitgeber den jederzeitigen Widerruf gestattet, oder sie erfolgt in Gestalt einer Sondervereinbarung, welche sich mit der Erledigung des konkreten Zweckes automatisch erschöpft[8].

2. Demgegenüber ist der unabhängig vom Tarif frei vereinbarte Akkordlohn von ungleich größerer Bedeutung[9].

Rechtlich bedeutet er im eigentlichen Sinne die Änderung der Tarifbedingungen „zugunsten des Arbeitnehmers" gemäß § 1 Abs. I Satz 2 der Tarifverordnung und entspricht praktisch am besten dem geschilderten Bedürfnis des Akkordsystems nach individueller Gestaltung des Arbeitsvertrages[10].

a) Er kann von Fall zu Fall bei der Vorgabe von Akkorden in Gestalt eines dem Arbeitsverhältnis aufgepfropften Lohnsonderabkommens vereinbart werden, welches vom Arbeitgeber jederzeit selbständig gekündigt werden kann. Hierbei handelt es sich um einen auf der Grundlage der Tarifbedingungen freiwillig vereinbarten Akkordsatz, dessen Berechnungsfaktoren im Anstellungsvertrag als solchem keine Grundlage haben, auf den der Arbeiter m. a. W. keinen vertraglichen Anspruch hat. Diese Akkordgestaltung ist umstritten und noch wenig geklärt; sie spielt im Tarifgebiet des Arbeitgeberverbandes für den Bezirk der „Nordwestlichen Gruppe" eine große Rolle und hat anscheinend das Reichsarbeitsgericht beeinflußt[11].

b) Daneben ist der frei vereinbarte Akkordvertrag zu berücksichtigen, der dem Arbeiter einen Anspruch auf übertarifliche Akkordfestsetzung sichert.

Wenn ein bewährter Akkordfacharbeiter zu Tarifbedingungen nicht zu haben ist, begnügt er sich ungern mit einseitig widerruflichen oder kündbaren Zulagen zum Tariflohn, sondern fordert einen übertariflichen Lohn als Vertragsgrund-

---

[7] So auch das RAG: Bensh. Bd. 5 Nr. 27; Bd. 6 Nr. 26, welches die Unterscheidung aber nicht streng durchführt.
[8] Vgl. hierzu und zum Folgenden Warncke in Schli.-W. 1926 S. 73 f.; sowie Meissinger Sp. 95.
[9] Vgl. hierzu Grauert, Geschäftsbericht Mai 1930 für Arbeit-Nordwest S. 21 f.
[10] So auch Hessel in Arb.R. u. Schli. 1930 S. 6 ff., insbes. S. 9.
[11] Vgl. unten § 5 und § 7 II, 4; sowie RAG. vom 16. Mai 31 (Bensh. Bd. 12 Nr. 137 S. 519 ff.), unten S. 62.

lage, der — namentlich in Zeiten sinkender Konjunktur — auch nicht an den Tarif gebunden sein soll. Eine derartige tarifunabhängige Akkordlohnvereinbarung ist ihrem Wesen nach die Schaffung einer Akkordberechnungsgrundlage durch freien Vertrag.

3. Die Unterscheidung aller Lohnvereinbarungen danach, ob sie tarifgebunden oder frei (= tariffrei) vereinbart sind, wird oft mit der Frage der Lohnhöhe (ob tariflich oder übertariflich) vermengt. Beide Fragen überschneiden sich aber und sind daher begrifflich scharf zu trennen. Während z. B. der übertarifliche Lohn die Anpassung der Arbeitsverträge an die Konjunkturschwankungen ermöglicht, bewährt sich der frei vereinbarte Lohn in seiner Stetigkeit gegenüber Tarifänderungen und Eingriffen des Schlichters in den tariflichen Zustand. Der übertariflich frei vereinbarte Lohn vereinigt also beide Eigenschaften zum Vorteil einer betriebsindividuellen Lohnpolitik: er ist einerseits in dem Maße seines Spielraumes „über Tarif" abdingbar und bleibt andererseits im gleichen Maße von einer Tarifänderung unberührt. (Das wird im 3. Teil dargelegt.)

a) Der Begriff des frei vereinbarten Lohnes hat seine dogmatische Grundlage in § 1 Abs. 1 der Tarifverordnung. Nach dieser Bestimmung sind einzelvertragliche Vereinbarungen nicht nur gemäß Satz 2 wirksam, soweit sie zugunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrage abweichen, sondern analog Satz 1 offenbar auch, soweit sie gleichlautenden Inhalt haben. Die Parteien können somit die Tarifwirkung verstärken, indem sie die Bedingungen des Tarifvertrages durch ausdrückliche Abrede zum frei vereinbarten Inhalt des Arbeitsvertrages erheben, damit dieser tarifunabhängigen Charakter gewinne. Aus dieser Erkenntnis ergibt sich die praktisch bedeutsame Folge, daß die Einzelvertragsparteien den Arbeitsvertrag — vorbehaltlich der Schranke der Unabdingbarkeit — allen unmittelbaren tariflichen Einflüssen entziehen können. Diese Tarifunabhängigkeit ist um so größer, je höher die Löhne über dem Tarif liegen. Sie ist am geringsten, wenn die Löhne nur in Höhe des tariflichen Mindestlohnes vereinbart waren, oder

> „erst durch später eingetretene Tariferhöhungen jetzt — sozusagen: zufällig —"[12]

zu Tariflöhnen geworden sind; auch dann noch bewährt sie sich bei Tariflohnsenkungen.

b) Ob tarifgebundene oder frei vereinbarte Löhne vorliegen, kann im Einzelfall, namentlich bei übertariflichen Akkordlöhnen, fraglich sein[13] und ist dann gemäß §§ 133, 157, 242 BGB durch Auslegung des Arbeitsvertrages zu ermitteln. Oft wird die Arbeitsordnung ausschlaggebend sein. So bestimmt z. B. eine Arbeitsordnung in der Rheinischen Textilindustrie M.Gladbach ausdrücklich, daß der Einzelarbeitsvertrag unter Bezug auf den Tarif abgeschlossen wird; dabei ist jedoch eine übertarifliche Bezahlung vorbehalten. Regelmäßig werden sich auch Anhaltspunkte für die Auslegung aus dem maßgebenden Tarifvertrag ergeben[14], welcher oft (in obligatorischem Sinne) bestimmt, daß

---

[12] Vgl. Anthes, Arbeitgeber 1930 S. 655.

[13] Von dieser Frage sind über vertragliche Akkordsätze (davongelaufene oder übersetzte Akkorde) begrifflich scharf zu trennen. Vgl. dazu unten § 7 I.

[14] Vgl. das Urteil des RAG. vom 27. 2. 1929 (394/28), Bensh. Bd. 6 Nr. 26.

die Akkorde im Betriebe frei vereinbart werden sollen[15]. Eine normative Einschränkung der Vertragsfreiheit kann darin aber m. E. nicht erblickt werden; entscheidend ist immer der erklärte Wille der Parteien des Arbeitsvertrages.

An dieser Stelle muß die Aufgabe des Richters einsetzen. Die Tatsache einer tarifunabhängigen Lohnvereinbarung muß immer bewiesen werden, denn sie würde kraft der Vertragsfreiheit der Einzelarbeitsparteien die unmittelbare Einwirkung des herrschenden Tarifvertrages auf den Arbeitsvertrag als solchen ausschließen. Man wird als Beweisregeln gelten lassen können, daß die Vereinbarung eines dem Tarifsatz entsprechenden Lohnes (Akkordrichtlohnes) im Zweifel als „tarifliche Bezahlung" zu gelten hat[16]. Dagegen beruht die Vereinbarung übertariflicher Stunden- und Akkordlöhne im Zweifel — mit den Worten des Reichsarbeitsgerichtes[17] — nur mittelbar auf dem Tarifvertrag, indem er sie nicht ausschließt; unmittelbar beruht sie auf den einzelvertraglichen Abmachungen: d. h. sie läßt regelmäßig auf einen tarifunabhängig vereinbarten Arbeitsvertrag schließen.

Insbesondere wird eine übertariflich frei vereinbarte Akkordberechnungsgrundlage dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber dem Akkordarbeiter ständig Akkorde vorgibt, deren Sätze eine wesentliche Überschreitung des tariflichen Akkordrichtlohnes ermöglichen. Es kann im Zweifel nicht angenommen werden, daß der Arbeitgeber die Akkordsätze in einer Höhe ansetzt, auf die der Arbeiter keinen vertraglichen Anspruch hätte, die m. a. W. nicht nur übertariflich, sondern auch übervertraglich liegen würden.

Allerdings kann in dem Angebot eines solchen übervertraglichen Akkordsatzes auch ein Vorschlag zu einer Vertragsänderung zugunsten des Arbeiters im Hinblick auf den einzelnen Akkord beabsichtigt sein, durch dessen Annahme (wie oben 2 a bereits erwähnt) ein frei vereinbarter Akkordsatz zustande kommt.

---

[15] Vgl. z. B. den Rahmentarif für Arbeit-Nordwest IX. 2 und dagegen den Reichsarbeitsvertrag für die chemische Industrie vom 15. 10. 1927 § 8, 2: „Die Berechnungsbasis für Akkorde ist der tarifliche Stundenlohn."

[16] Vgl. Anthes, Arbeitgeber 1930 S. 655; Meissinger Sp. 95, das. zit. RAG. vom 18. 3. 1930, Sammlung-Vereinigung 1930 S. 232.

[17] RAG. vom 31. 1. 1931 (352/30), Bensh. Bd. 11 Nr. 105; ebenso LAG. Mannheim vom 17. 6. 1931 (ABR. 47/31), Sammlung-Vereinigung 1931 Nr. 112.

3. Teil: Der Akkordlohnanspruch in der Rechtsprechung, insbesondere des Reichsarbeitsgerichts.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, daß die den Akkordlohn betreffende Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts in überwiegendem Maße die Auslegung tarifvertraglicher Akkordlohnregelungen zum Gegenstand hat. Nur selten lag dem Reichsarbeitsgericht ein Rechtsstreit über die Zulässigkeit der Akkordarbeit als solcher vor[1]; in der Mehrzahl aller Entscheidungen handelt es sich um einen in seiner Höhe oder seinen Grundlagen bestrittenen Akkordlohnanspruch. Infolgedessen steht im Mittelpunkt der reichsarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung die tarifvertraglich beherrschte Akkordabrede und das Gedinge des Einzelfalles, deren Rechtsinhalt durch Auslegung der tarifvertraglichen Akkordberechnungs- oder Gedingeklausel ermittelt wird. Insoweit diese den Anstellungsvertrag unverändert beherrschen, handelt es sich im folgenden um den Akkordlohn- bzw. Gedingeanspruch im allgemeinen (1. Abschnitt), und zwar um seine Entstehung durch die Vorgabe der Akkorde und Gedinge (§ 5) und um seine Änderung während des Bestehens des Tarifvertrages (§ 7); dazwischen ist das gesetzliche Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung bei Akkordvereinbarungen gemäß § 78 Ziff. 2 BRG zu erörtern (§ 6).

Im Anschluß daran soll der Akkordlohnanspruch in den Anstellungsverträgen bei tarifvertraglichen Lohnänderungen untersucht werden (2. Abschnitt); bei dieser Frage wird die Unterscheidung zwischen frei vereinbarten (§ 8) und tarifgebundenen Akkordverträgen (§ 9) von grundlegender Bedeutung.

1. Abschnitt.

Der Akkordlohnanspruch im allgemeinen (während eines bestehenden Tarifvertrages).

§ 5. Die Vorgabe der Akkorde und Gedinge.

(Zur Auslegung der Gedingeklausel.)

Die Bestimmung der Akkordsätze in der Industrie hat weitaus seltener zum Rechtsstreit geführt als diejenige der Gedinge im Bergbau. Dies liegt in der Eigenart der Arbeitsverhältnisse im Bergbau begründet. In der Industrie können die Akkordpreise und Akkordzeiten im allgemeinen eindeutig und annähernd richtig im Sinne des Arbeitsvertrages und des Tarifvertrages festgesetzt werden, da die Produktionsbedingungen des einzelnen Arbeitsplatzes normalerweise beständig sind; d. h. der Zeitfaktor für die „normale Arbeitsleistung" hat in der Regel einen beständigen Wert. Im Bergbau ist das nach dem übereinstimmenden Urteil der Sachleute regelmäßig nicht der Fall. Die Förderungsbedingungen können sich an jedem Ort ständig ändern; der Förderertrag der „normalen Arbeitsleistung" kann mit Sicherheit überhaupt nicht für eine Dauer fest bestimmt, sondern nur geschätzt werden. Infolgedessen ist der Zeitfaktor des Gedinges immer nur innerhalb von Schwankungsgrenzen richtig; das Gedinge schließt ein besonderes Risiko bei der Höhe des Arbeitsverdienstes für beide Vertragsteile ein[2].

[1] Vgl. z. B. RAG: Bensh. Bd. 2 S. 217.
[2] Vgl. RAG: Bensh. Bd. 9 Nr. 105 S. 476 oben.

Dieser Umstand ist für das Verständnis der reichsarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung von Wichtigkeit. Im übrigen ist der Unterschied zwischen der bergbaulichen Gedingeklausel und der industriellen Akkordklausel in tatsächlicher Hinsicht für die Auslegung der Tarifverträge zu beachten, er besteht aber nicht zwischen der Rechtsnatur des Gedinges und der Akkordabrede[3].

I.

Zur Auslegung der Gedingeklausel und zum Wesen des Gedinges und der Gedingeänderung sind m. W. 7 Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts ergangen. Von diesen haben 4 die Auslegung der Gedingeklausel des weitaus wichtigsten deutschen Bergbautarifes, des rheinisch-westfälischen Steinkohlenreviers, zum Gegenstand[4], der bei seinem Abschluß am 18. 3. 1927 die Arbeitsverträge von 411 000 Bergarbeitern zu regeln bestimmt war. Von den anderen 3 Entscheidungen betreffen 2 die völlig gleichlautenden Gedingeklauseln des Tarifvertrages für das Aachener Steinkohlenrevier[5] sowie eines verbindlichen Schiedsspruches für den oberschlesischen Bergbau[6]. Lediglich der Entscheidung vom 11. 12. 1919 (411/29)[7] liegt eine im Wortlaut abweichende, dem Sinne nach aber gleichwertige Klausel einer Lohnordnung zugrunde, die einen Teil des Manteltarifvertrages für das niederschlesische Steinkohlenrevier bildet. Die Tarifbestimmung des § 5 Ziff. 2 Satz 1 und 2 des Tarifvertrages für das rheinisch-westfälische Steinkohlenrevier vom 18. 3. 1927 kann daher als die typische Gedingeklausel des Bergbaues für die folgende Untersuchung zugrunde gelegt werden[8]. Sie lautet:

„Gedingearbeiter erhalten als Mindestlohn den tariflichen Schichtlohn des höchstbezahlten Reparaturhauers.

Die Gedinge sind so zu vereinbaren, daß bei normaler Arbeitsleistung 15% über diesen tariflichen Schichtlohn verdient werden können, und der Durchschnitt aller Gedingearbeiter der Schachtanlage mindestens diesen Satz erreicht."

Die sich aus dieser Klausel für die Gestaltung des Gedingeverhältnisses ergebenden Zweifelsfragen sucht das Reichsarbeitsgericht aus dem Wesen der Tarifwirkung zu lösen.

1. Zunächst stellt es in der Entscheidung vom 17. 10. 1928 (97/28)[9] grundlegend fest, daß durch diese Klausel die Vereinbarung der Gedinge an zwei Voraussetzungen geknüpft sei:

„Einmal sollen 'bei normaler Arbeitsleistung wenigstens x % über den tariflichen Schichtlohn ... hinaus verdient werden können', sodann aber soll außerdem (‚und') ‚der Durchschnitt aller Gedingearbeiter der Schacht-

[3] Eine tarifliche Akkordklausel betreffen die Entscheidungen des RAG: Bensh. Bd. 7 Nr. 120 und Bd. 8 Nr. 97.
[4] RAG: Bensh. Bd. 6 Nr. 29; Bd. 7 Nr. 110; Bd. 7 Nr. 118 und Bd. 9 Nr. 105.
[5] RAG: Bensh. Bd. 7 Nr. 125 S. 550.
[6] RAG: Bensh. Bd. 4 Nr. 54 S. 194.
[7] RAG: Bensh. Bd. 7 Nr. 119 S. 522.
[8] So auch Nipperdey in der Anm. Bensh. Bd. 9 S. 477.
[9] RAG: Bensh. Bd. 4 S. 198/99.

anlage mindestens diesen Satz' erreichen; ... was unter dem Begriff der ‚normalen Arbeitsleistung' zu verstehen sei, müsse nach der Gesamtheit der Förderungsverhältnisse geprüft werden."

In der darauffolgenden Entscheidung vom 9. 3. 1929[10] stellt das Reichsarbeitsgericht zu der Frage, ob die Gedingeklausel unmittelbar auf die Einzelarbeitsverträge einwirke, fest, daß den Gedingearbeitern durch Satz 1 der Klausel vertraglich ein Mindestverdienst garantiert sei. Jedoch zögert es noch, darüber hinaus den Schluß zu ziehen, daß auch Satz 2 der Klausel Bedingungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen im Sinne des § 1 der Tarifverordnung festsetzt. Zwar hebt es den Wortlaut der Klausel hervor, wonach die Gedinge

„so zu vereinbaren sind, ... nicht etwa so vereinbart werden sollen, ..."

hält aber für zweifelhaft, ob die Begriffe „normale Arbeitsleistung" und „Durchschnitt aller Gedingearbeiter der Schachtanlage" auf einen normativen oder nur obligatorischen Inhalt hindeuten. Jedenfalls sei auch Satz 2 der Klausel insoweit normativ,

„als er in Bestätigung und Bekräftigung der in Satz 1 gesetzten Norm den einzelnen Gedingearbeiter dagegen schützt, mit einem unter dem Mindestlohn liegenden Satze entlohnt zu werden"[11].

Die entscheidende Frage, ob und in welcher Weise auch der durchschnittliche Normalverdienst — also der Akkordrichtlohn — als Lohnanspruch im Einzelarbeitsvertrag des Gedingearbeiters zur Geltung kommt, beschäftigt das Reichsarbeitsgericht in drei weiteren Urteilen, die sämtlich am 11. 12. 1929 ergangen sind.

In dem Urteil 421/29 erkennt es die normative Kraft der Gedingeklausel darin,

„daß der Tarifvertrag, so wie es das Gesetz etwa in den §§ 315 oder 612 Abs. 2 BGB tut, Grundlagen schafft, von denen aus der Inhalt des Arbeitsvertrages ganz oder in Elementen bestimmt werden kann[12]."

Daraus folgert es, daß die Bestimmung des Gedinges im Einzelfalle somit Gegenstand einer besonderen Abrede sei. Diese

„Gedingeabrede wird — nach dem Urteil 398/29 — mit der Kameradschaft an einem bestimmten Betriebspunkt abgeschlossen und hat die Vergebung der Förderarbeit an diesem Betriebspunkt zu bestimmter Vergütung je Fördereinheit auf bestimmte Zeit oder in bezug auf eine bestimmte Abbauleistung zum Inhalt[13]."

Die Bestimmung des Zeitfaktors oder des Lohnsatzes für eine bestimmte Abbauleistung erfolgt also nach der Auffassung des Reichsarbeitsgerichtes zusammen mit der Vergebung der Förderarbeit durch Vertrag, den es als ein dem Arbeits-

---

[10] RAG: Bensh. Bd. 6 S. 111 ff.
[11] RAG: Bensh. Bd. 6 S. 115.
[12] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 519
[13] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 490.

verhältnis aufgepfropftes Sonderabkommen auffaßt, auf dem die Beschäftigung des Gedingearbeiters beruhe[14]. Infolgedessen werde

„der Anspruch aus dem Gedinge ... allein durch den Inhalt des Gedingevertrages und seine Ausführung bestimmt"[15].

Die Tarifwirkung der Gedingeklausel „betrifft nur den Abschluß und hat die rechtliche Bedeutung eines Vorvertrages zum Gedinge"[16].

Diese Auffassung, daß die vereinbarte Gedingeklausel einen Vorvertrag darstelle, in dessen Rahmen die Akkordsätze oder das Gedinge zu vereinbaren seien, hat das Reichsarbeitsgericht seitdem in ständiger Rechtsprechung beibehalten[17]. Für den Lohnanspruch des Gedingearbeiters gewinnt es daraus den Grundsatz, daß diesem ein Gedingedurchschnittsverdienst für die normale Arbeitsleistung nicht garantiert ist. Er habe lediglich ein Vertragsrecht dahin, daß der Arbeitgeber bzw. seine Beamten bei der Vereinbarung des Gedinges nach ihrer Kenntnis des Gebirges und des Betriebes ein den vereinbarten Grundlagen genügendes Gedinge zu erzielen suchen und bei dem Angebot die Besonderheit der Förderverhältnisse an den einzelnen Betriebspunkten in Betracht ziehen[18].

Da gerade bei den Verhältnissen des Bergbaues — wie schon Seite 37 betont worden ist — „der Zufall der Arbeitsgestaltung[19]" an jedem Betriebspunkt eine besondere Rolle spielt, so kann die Ermittelung des richtigen Gedingesatzes nur im Wege der Schätzung erfolgen, und liegt ein genaues Treffen des Normallohnes in der Regel außerhalb des Bereiches der Möglichkeit[20]. Bei dieser Schätzung sollen nach der Ansicht des Reichsarbeitsgerichts beide Parteien mitwirken. Der Arbeitgeber habe kein Recht, die Gedinge einseitig zu bestimmen; der Arbeiter könne beanspruchen, daß ihm ein — dem Vorvertrag genügendes — Angebot gemacht werde, über welches zu verhandeln sei. Der „Gedingevertrag" komme somit durch eine Annahme des gutgläubig und „vollsorgfältig veranschlagten" Gedingesatzes von Fall zu Fall zustande[21].

2. Die Frage, ob diese für das bergbauliche Gedinge entwickelten Rechtsätze auch entsprechend auf die Akkorde der Industrie anzuwenden sind, wird von Nipperdey und Meissinger bejaht[22]. In einer Entscheidung vom 1. 3. 1930 (449/29) läßt das Reichsarbeitsgericht die Frage offen[23], jedoch lassen schon seine

---

[14] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 492.

[15] RAG: Bensh. Bd. 7 Nr. 118 S. 519, 520.

[16] Wie Anmerkung 15.

[17] Vgl. RAG: Bensh. Bd. 7 Nr. 119 S. 529 und das Urteil vom 16. 5. 1930 (580/29), Bensh. Bd. 9 Nr. 105 S. 473; zustimmend auch Nipperdey Anm. zu RAG: Bensh. Bd. 9 S. 477; Wölbling in Kallee-Kartenauskunftei: Akkordvertrag 12. vom 31. 5. 27; Meissinger Sp. 181.

[18] Vgl. insbesondere RAG: Bensh. Bd. 9 S. 475.

[19] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 524.

[20] RAG: Bensh. Bd. 9 S. 476; auch Bd. 7 Nr. 118, 119.

[21] RAG: Bensh. Bd. 7 Nr. 118 S. 524.

[22] Nipperdey in der Anmerkung zu RAG: Bensh. Bd. 8 S. 474; Meissinger Sp. 86; Sp. 91, 4h.

[23] Vgl. aber aus jüngster Zeit die auch im übrigen bedeutsame Entscheidung des RAG. vom 16. Mai 1931 (572/30), Sammlung-Vereinigung 1931 Nr. 106, wo es S. 4 heißt: „Die Akkordvereinbarung bestand daher neben dem Dienstvertrage, dieser bildete den Rahmen, in den zur Ergänzung die besondere Akkordvereinbarung eingefügt wurde" (jetzt auch in Bensh. Bd. 12 Nr. 137, S. 519 ff.).

Entscheidungen über das in § 6 zu erörternde Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung erkennen, daß das Reichsarbeitsgericht keine Sonderbehandlung des Akkordrechtes beabsichtigt. Hier bringt es ständig zum Ausdruck, daß eine tarifliche Akkordberechnungsklausel nur eine Rahmenvorschrift sei, welche noch eine vertragliche Ausgestaltung im Betriebe erforderlich mache.

Es darf aber nicht übersehen werden, daß das Reichsarbeitsgericht damit weder für das Gedinge- noch für das Akkordrecht allgemein gültige Rechtsgrundsätze aufstellen wollte. Es beschränkt sich fast immer auf die Auslegung der dem Tatbestand gerade zugrunde liegenden konkreten Akkord- oder Gedingeklausel. Auf diese Weise trägt es dem Umstand Rechnung, daß das Akkordwesen noch in der Entwicklung steht, und daß insbesondere die tarifvertragliche Akkordpraxis offenbar einer wissenschaftlichen Durchdringung des Akkordvertrages vorausgeeilt ist.

Dennoch kommt den dargelegten Rechtsgrundsätzen des Reichsarbeitsgerichts zur Gedingeklausel insoweit eine grundsätzliche Bedeutung über das bergbauliche Gedinge hinaus für das gesamte Akkordrecht zu, als diese Gedingeklausel im wesentlichen nur das Ergebnis einer einheitlich geführten Tarifpolitik zwischen den Zentralverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, und ihr Grundgedanke — die Loslösung des betrieblichen Gedingeabschlusses von der starren tariflichen Bindung — auch die tarifvertraglichen Akkordlohnregelungen der Industrie nahezu völlig beherrscht.

II.

Die geschilderte Auffassung des Reichsarbeitsgerichts, daß der Gedingeabschluß (bzw. der Akkord) als solcher nach Maßgabe der tariflichen Gedingeklausel grundsätzlich ein Sonderabkommen mit Willenseinigung der Parteien sei (d. h. daß der Arbeiter eine Einigung beanspruchen könne), gewinnt ihre eigentliche Bedeutung erst bei der Frage der konjunkturbedingten Abänderung bestehender Akkordsätze im Rahmen des Arbeitsverhältnisses [24, 25]. Sie versucht den bei dieser Frage auftretenden Bedürfnissen der Praxis nach weitestgehender Anpassungsfähigkeit der Akkorde an Konjunkturschwankungen bei Vermeidung von Massenkündigungen Rechnung zu tragen, indem sie der einzelnen Akkordabrede (oder dem Gedinge) im Rahmen des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich eine gewisse rechtliche Selbständigkeit einräumt. Diese soll sich darin äußern, daß der Arbeitsvertrag des Akkordarbeiters als solcher in seinem Bestande von der Akkordabrede unabhängig ist, so

> „daß die Akkordabrede selbständig gekündigt werden kann, ohne daß damit auch das Arbeitsverhältnis in seinem Bestande selbst irgendwie berührt wird" [26].

In diesem Sinne hat auch das Landesarbeitsgericht Duisburg [27] in einem Urteil vom 12. 7. 1928 ausgesprochen, daß die Kündigung der Akkordabrede eine Teilkündigung sei, welche das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses und die Pflicht des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung nicht beeinflusse.

---

24 Die z. B. in der Textilindustrie stark von den Schwankungen der Mode abhängt.
25 Vgl. insbes. § 7 II 4. S. 61.
26 Meissinger Sp. 81; im gleichen Sinne die Entsch. RAG: vom 16. 5. 1931 (572/30) S.-V. 1931 Nr. 106. Bensh. Bd. 12 S. 519.
27 LAS 99/28, in Kallee-Kartenauskunftei: Akkordvertrag, Kündigung 1.

1. Indessen ist dieser vom Reichsarbeitsgericht und Landesarbeitsgericht Duisburg eingeschlagene Weg in dogmatischer Hinsicht nicht gangbar und würde folgerichtig zu dem ungewollten Ergebnis führen, daß die Teilkündigung der Akkorde und Gedinge ebenso von jedem Arbeiter oder von dem Arbeiterrat ausgehen könnte, sobald diese höhere Lohnsätze beanspruchten, ohne dabei in eine Lösung des Anstellungsvertrages einzuwilligen. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht Hagen diese zutage getretene Auffassung in seiner Entscheidung vom 1. 10. 1929[28] zurückgewiesen. Es geht in den Urteilsgründen zwar gleichfalls von der Vertragsnatur der Akkordabrede aus, hat diese aber im Gegensatz zu dem Duisburger Urteil als einen so wesentlichen Bestandteil des Akkordvertrages angesehen, daß ohne sie der Vertrag überhaupt nicht ausführbar sei. Die Kündigung der Akkordsätze sei daher als Kündigung des Arbeitsvertrages aufzufassen, auch wenn nur eine Änderung der Akkordsätze beabsichtigt war, denn eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohne Festlegung der Akkordsätze — also des Arbeitslohnes — sei undenkbar.

Mit dieser Begründung lehnt das Landesarbeitsgericht Hagen die herrschende Ansicht, daß die Akkordabrede als solche grundsätzlich ein selbständig kündbarer Vertrag sei, in direktem Widerspruch zum Landesarbeitsgericht Duisburg und zum Reichsarbeitsgericht ab[29], und insoweit ist der Entscheidung zuzustimmen[30].

Es ist davon auszugehen, daß der Ansicht des Reichsarbeitsgerichts eine Tarifregelung zugrunde liegt, nach der die Arbeiter zur Gedingearbeit verpflichtet sind. Die Gedingeklausel des § 5 Ziff. 2 des Tarifvertrages für das Rheinisch-Westfälische Steinkohlenrevier spricht zwar diese Gedingepflicht nicht ausdrücklich aus. Sie ist jedoch aus dem Sinn der gegebenen Gedingeregelung zu erschließen, zumal der Gedingelohn im Bergbau von jeher offenkundig üblich war[31]. Wenn dennoch die Gedingeklausel bestimmt, daß die Gedinge „zu vereinbaren seien[32]", so kann eine solche „Einigung über den Akkordsatz" keineswegs mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrages in dem Sinne verglichen werden, daß der Arbeiter die Inangriffnahme der Arbeit vom Zustandekommen der Einigung abhängig machen könne, da sie dessen wichtigsten Bestandteil, die Verpflichtung zur Leistung und zur Akkordarbeitsleistung, nicht enthält, sondern vielmehr voraussetzt[33].

Dies ist der entscheidende Gesichtspunkt. Das Reichsarbeitsgericht hat zwar mit Recht verschiedentlich zum Ausdruck gebracht, daß die Ermittlung der Gedingesätze im Bergbau das Ergebnis einer Schätzung sei, d. h. einer Berechnung, bei der ein genaues Treffen des gedachten Zieles nicht möglich ist[34]. Daraus folgt aber nicht, daß eine solche Schätzung — auch wenn dabei beide Teile mitwirken sollen — für eine „der freien Entschließung der Parteien unterliegende

---

[28] Wie Anm. 27.
[29] Vgl. auch gegen die h. Ansicht und im Einklang mit dem Text Nikisch (Grundformen) S. 35; Wolf (Kaskels Akkordlohn) S. 98.
[30] So auch ausdrücklich Aron in Kallee-Kartenauskunftei daselbst (vgl. oben Anm. 27).
[31] Vgl. oben S. 29.
[32] So auch in zahlreichen industriellen Tarifverträgen trotz ausdrücklicher Bestimmung der Akkordarbeitspflicht; z. B. Arbeit-Nordwest.
[33] Meissinger Sp. 82 oben vor 2; dieser Widerspruch kommt in der Entscheidung vom 16. Mai 1931 fühlbar zum Ausdruck (Bensh. Bd. 12 Nr. 137).
[34] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 516; Bd. 9 S. 475; vergl. auch in jüngster Zeit RAG: Bensh. Bd. 13 Nr. 84 S. 359 v. 7. 10. 1931 (286/31).

Abmachung" Raum ließe[35], zumal kein Widerstreit von Interessen geschlichtet werden soll, sondern nur in Ausführung eines grundsätzlich bereits erreichten Interessenausgleiches ein gemeinsames Ziel erstrebt wird: der richtige Akkordsatz[36].

Diesem Ziel genügt, wie das Reichsarbeitsgericht in der Entscheidung 411/29 vom 11. 12. 1929 sagt[37], die „vollsorgfältige" Veranschlagung des Gedingesatzes durch den Arbeitgeber unter Berücksichtigung seiner Kenntnis des Gebirges und Betriebes und der Gesamtheit der Förderverhältnisse.

Ein ungeschlichteter Interessenstreit über Art und Höhe des Arbeitslohnes würde auch den Bestand der Arbeitspflicht in Frage ziehen.

> „Beschäftigung und Lohnberechnung sind so eng verknüpft, daß sie sowohl für die Frage der Lohnart wie der Lohnhöhe nicht getrennt behandelt werden können[38]."

Soweit daher die Pflicht des Arbeiters, Akkordarbeiten auszuführen, im Tarifvertrage normativ geregelt ist, schließt der Arbeitsvertrag auch die Grundlagen der Akkordberechnung als Inhalt der Lohnzahlungspflicht ein. Sie ist nichts anderes als die Kehrseite der Verpflichtung, im Akkord zu arbeiten, durch welche zudem die Verdienstmöglichkeit des Akkordarbeiters gegenüber dem Stundenlöhner gesteigert werden soll. Sie kann daher gar nicht fehlen und wird inhaltlich, mangels ausdrücklicher Vereinbarung bei der Einstellung des Arbeiters, immer durch die Vorschriften der §§ 315, 612 Abs. 2 BGB oder gegebenenfalls des § 80c I des preußischen Berggesetzes ausgefüllt, dem das Reichsarbeitsgericht zwingenden Charakter beimißt[39].

Die gleiche Auffassung von der Unzertrennbarkeit des Synallagmas zwischen Arbeitspflicht und Arbeitslohn brachte schon eine Bestimmung des preußischen Allgemeinen Landrechts zum Ausdruck, welche das Bestehen einer entgeltlichen Dienstpflicht voraussetzt und in § 78 Teil 1 Titel 11 besagt:

> „Ist diese Vergütung im Vertrage nicht hinlänglich bestimmt, so muß die fehlende Bestimmung nach dem Gutachten der Sachverständigen ergänzt werden."

2. In diesem Sinne ist fortan der Arbeitgeber verpflichtet, wenn er Akkordaufgaben oder Gedinge stellt, auch die „richtigen" Lohnsätze sachverständig — allein oder mit Hilfe der Gegenseite — zu ermitteln und bekanntzugeben; (insbesondere wird die Pflicht vorheriger Bekanntmachung durch Akkordzettel oder Aushang im Betrieb mit Recht in fast allen Tarifverträgen ausdrücklich betont).

Aber nicht eine Einigung über den Akkordsatz, sondern Gehorsam gegenüber dem rechtmäßig ausgeübten Anweisungsrecht verpflichtet den Arbeiter zur alsbaldigen Inangriffnahme der vorgegebenen Arbeit, m. a. W. zur sog.

---

[35] So mit Recht Hase in NZfA. 1931 Sp. 360.
[36] Vgl. RAG: Bensh. Bd. 4 S. 198/99; so mit Recht Wölbling (Akkordvertrag und Tarifvertrag) S. 122; Schulz-Schaeffer, Gutachten S. 11 ff.
[37] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 524.
[38] RAG: Bensh. Bd. 5 Nr. 114 S. 453 letzter Satz.
[39] RAG: vom 4. 10. 1930, Bensh. Bd. 10 Nr. 61.

„Annahme des Gedinges“[40]. Für eine echte Annahme in dem verpflichtenden Sinne des § 145 BGB ist kein Raum mehr, denn durch den Eintritt in das Akkordarbeitsverhältnis hat sich der Arbeiter der künftigen einseitigen Vorgabe tariflicher oder übertariflicher Gedinge vertragsmäßig unterworfen.

Von einer Unterwerfung des Akkordarbeiters unter ein einseitiges Lohndiktat des Arbeitgebers kann hierbei nicht die Rede sein, denn die Akkordfestsetzung bindet den Arbeiter nur, wenn sie richtig im Sinne des Vertragsinhaltes ist[41], und würde analog § 315 III BGB der gerichtlichen Nachprüfung unterliegen, sobald ihre Richtigkeit vom Arbeitnehmer durch Erhebung der Feststellungs- oder Leistungsklage (niemals einer Gestaltungsklage) bestritten wird.

In der Praxis wird freilich dieser Weg nach Möglichkeit vermieden, indem schon die Tarifparteien durch die Einsetzung von Akkordkommissionen als Schiedsämter und durch tarifliche Schiedsklauseln Vorsorge für ein „Beweisverfahren“ zur Vermeidung eines Rechtsstreites treffen[42].

Aber auch bei unrichtiger Festsetzung des Akkordsatzes gibt § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB dem Arbeitnehmer kein Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern[43].

3. Die entscheidende Frage bei Streitigkeiten über die Festsetzung des Akkordsatzes ist also keineswegs die, ob eine Einigung zustande gekommen, sondern ob der Arbeiter normativ verpflichtet war, Akkordarbeit — sei es auf tariflicher oder übertariflicher Grundlage — zu leisten, und ob demnach die Vorgabe eines Akkordes durch den Arbeitgeber in der rechtmäßigen, d. h. vertragsmäßigen Ausübung seines Anweisungsrechtes lag[44].

---

[40] Ebenso mit großer Klarheit schon Wölbling, Akkordvertrag und Tarifvertrag S. 129 in seiner Definition des Akkordvertrages, sowie S. 121 ff.; Meissinger Sp. 86 oben, welcher den Standpunkt des Reichsarbeitsgerichts teilt, muß dem Arbeitgeber ein Recht zur „sog. einseitigen Akkordfestsetzung“ zubilligen, welches aber nur ein „Provisorium“ sei (!); im übrigen so wie hier Sp. 102, III 13c, jedoch nur im Zusammenhang mit der betrieblichen Friedenspflicht.

[41] Schulz-Schaeffer, Gutachten S. 12; so bestimmt § 5 Ziff. 2 des Bundestarifes für Lederwaren Berlin vom 27. 4. 1928: „Die Stücklohnsätze sind so zu errechnen, daß ein Stücklohnarbeiter mittlerer Leistungsfähigkeit einen um 12½% höheren Verdienst als der Zeitlohnarbeiter erreicht“; und unzweideutig § 6 des Tarifvertrages für die Thüringer Metallindustrie vom 11. 2. 1928: „Wird der Preis vom Arbeiter ... als richtig anerkannt, so gilt er als vereinbart“, anderenfalls „findet ein Beweisverfahren statt“; so erkennt auch das Reichsarbeitsgericht in 7 Urteilen vom 18. 9. 1929 (110/115, 117/29), Bensh. Bd. 7 S. 26, daß die Ermittlung der Akkordsätze eine Rechenarbeit ist, die die Feststellung zum Ziel hat, was den Arbeitern gebührt.

[42] Hier gilt, was Jaerisch S. 1 in anderem Zusammenhang über Akkordstreitigkeiten sagt: „daß die Parteien des Akkordvertrages im Streitfalle sich lieber zu einigen suchen und sich der Entscheidung einer sofort zusammentretenden ‚Akkordkommission‘ unterwerfen, als daß sie einen rechtlich und tatsächlich meist schwierigen Prozeß führen. Akkordstreitigkeiten lassen sich in der Regel nicht ohne eingehende Verhandlung und Beweisaufnahme durch Urteil erledigen, während das Wirtschaftsleben eine langatmige Austragung derartig flüchtiger Streitigkeiten einfach nicht verträgt.“

[43] Unrichtig daher Hueck (-Nipperdey) I § 40 I S. 185.

[44] In jüngster Zeit tritt dieser Gesichtspunkt auch in der Rechtsprechung in den Vordergrund; vgl. das Urteil des RAG. vom 16. 5. 1931, Sammlung-Vereinigung 1931 Nr. 106 und das Urteil des LAG. Mannheim vom 17. 6. 1931 (ABR. 47/31). Samml.-Vereinigung 1931 Nr. 112, Bl. 5 f.

Dieser Gesichtspunkt kommt vereinzelt auch in der Wissenschaft und Rechtsprechung zum Ausdruck. Er wird besonders von Hase[45] und Meissinger[46] hervorgehoben und findet sich auch in dem Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 6. 11. 1929 (163/29). In diesem Urteil mißt das Reichsarbeitsgericht dem vertraglich „erweiterten Direktionsrecht" des Arbeitgebers entscheidende Bedeutung für die Frage bei, ob der Arbeitnehmer sich gegen eine Zuweisung anderer Akkordarbeit wehren könne[47].

Damit hat das Reichsarbeitsgericht zum Ausdruck gebracht, daß für eine Einigung auf die zugewiesene Arbeit kein Raum ist, wenn ihre Vorgabe im Rahmen rechtmäßiger Ausübung des „Direktionsrechts" liegt. Es erblickt hierin aber nur einen Ausnahmefall, der auf vertraglicher Erweiterung des Direktionsrechts beruhe[48]. Dagegen haben Sinzheimer und Nikisch[49] m. E. überzeugend nachgewiesen, daß es sich bei diesen Arbeitsanordnungen um Fragen des Anweisungs- oder Befehlsrechtes handelt, welches nach der innersten Natur des „Anstellungsvertrages" soweit reicht, als es nicht vertraglich eingeschränkt ist, so daß es in keinem Falle einer Erweiterung bedarf. Nur soweit es vertraglich eingeschränkt ist, der Arbeiter sich also nicht unterworfen hat, bindet die einseitige Anordnung des Arbeitgebers den Arbeiter nicht.

Nach alledem scheint der Auffassung des Reichsarbeitsgerichts, daß die tarifliche Akkordberechnungs- und Gedingeklausel einen Vorvertrag zum Akkord- oder Gedingevertrag darstelle, die Grundlage entzogen. Sie wird auch nicht dadurch zum Vorvertrag, daß sie ein Zusammenwirken des Arbeitgebers mit der Betriebsvertretung oder mit dem einzelnen Arbeiter bei der Akkordersatzermittlung vorsieht und dieses als Vereinbarung oder Gedingeabschluß bezeichnet. Der „Abschluß des Gedinges" im Sinne des § 80 Abs. 1 des Preuß. Berggesetzes umfaßt gleichzeitig die Feststellung der Arbeitspflicht und der Lohnsätze; beides ist auch in den Begriffen Gedinge und Akkordabrede eingeschlossen. Der Sprachgebrauch der Praxis hat hierfür den Ausdruck der Vorgabe eines Gedinges oder Akkordes (in dem Sinne von Gedingearbeit und Akkordaufgabe) geprägt und damit zugleich das Gegenseitigkeitsverhältnis aufs klarste bestätigt[50].

Die Ansicht des Reichsarbeitsgerichts würde daher bedeuten, einen Vorvertrag zu einem gegenseitigen Vertrag anzunehmen. Riezler[51] weist demgegenüber darauf hin, daß ein sog. gegenseitiger Vorvertrag, soweit er überhaupt eine rechtliche Bindung der Parteien bedeutet,

> „nichts anderes sei, als ein — regelmäßig durch Bedingungen oder andere Akzidentalien modifizierter — fertiger Hauptvertrag".

---

[45] Hase Sp. 366, NZfA. 1931.
[46] Meissinger Sp. 86 der Druckfahnen vor e.
[47] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 357; vgl. auch Anm. 43.
[48] Vgl. dagegen Nikisch (Anstellungsvertrag) S. 68 und Hase NZfA. 1931 Sp. 364; wie das RAG. offenbar auch Meissinger Sp. 85 d.
[49] Sinzheimer, Grundzüge, 2. Aufl. S. 146 ff., 117 ff.; Nikisch, Anstellungsvertrag S. 5 ff.; S. 67.
[50] Vgl. den Tarifvertrag für die schlesische Metallindustrie Breslau vom 17. 2. 1930: „Der Arbeiter erhält vor Beginn der Arbeit schriftlich Kenntnis vom Akkord unter Angabe der zu leistenden Arbeit und Akkordzeit."
[51] Riezler in Staudingers Kommentar z. BGB., 9. Aufl., Einl. zu § 145, S. 610.

Dieses Akzidentale ist beim Akkordvertrag nichts anderes als der Dienstbefehl[52] in der besonderen Gestalt des Vorgaberechtes. Die Einstellung eines Akkordarbeiters kann so wenig wie die des Stundenlöhners als Vorvertrag zu seiner eigentlichen Beschäftigung aufgefaßt werden[53].

Angewandt auf das Verhältnis der tariflichen Gedingeklausel zur Vorgabe des einzelnen Gedinges kann die dogmatisch richtige Erkenntnis Riezlers nicht treffender ausgedrückt werden, als es das Reichsarbeitsgericht selbst in dem Satz des obenerwähnten Urteils vom 11. 12. 1929 (421/29) durch den Hinweis getan hat:

> „daß der Tarifvertrag, so wie es das Gesetz etwa in den §§ 315 oder 612 Abs. 2 BGB tut, Grundlage schafft, von denen aus der Inhalt des Arbeitsvertrages ganz oder in Elementen bestimmt werden kann", und „daß auch darin eine Regelung des einzelnen Arbeitsvertrages liegt[54]".

III.

Als Ergebnis ist festzustellen:

1. Die Vorgabe der Akkorde und Gedinge ist das einseitige Recht des Arbeitgebers. Es besteht, soweit es nach Sinn und Wortlaut des Tarifvertrages oder des Anstellungsvertrages nicht ausdrücklich eingeengt ist [vgl. S. 45 sowie S. 24 (3.)]. Ihm gegenüber steht als Kern des Akkordvertrages die Pflicht des Arbeiters, Akkordarbeit zu leisten, das heißt: vertragsmäßig vorgegebene Akkorde oder Gedinge anzunehmen [vgl. S. 42, 43 (2.)]. Vertragswidrige Akkorde kann er verweigern [vgl. S. 29, vor b)].

2. Die Akkordberechnungs- oder Gedingeklausel ist notwendig Gegenstand einer Vereinbarung. Sie enthält die Norm für die „richtige" Errechnung der Akkord- oder Gedingesätze. Auf dieser Berechnungsgrundlage werden die einzelnen Akkorde (Gedinge) vom Arbeitgeber einseitig vorgegeben (= „voll sorgfältig berechnet und angeordnet), nicht etwa „im Rahmen eines Vorvertrages" vereinbart [vgl. S. 43 (2.)]. Der einzelne Akkordarbeiter hat also kein Mitbestimmungsrecht bei der Vorgabe eines Akkordes (Gedinges) oder auch nur bei der Berechnung des Akkordsatzes. Der Akkordsatz kann daher vertragsmäßiges Diktat sein; der Arbeitgeber kann aber auch aus betriebs- oder lohnpolitischen Gründen eine jedesmalige Einigung über den Akkord- oder Gedingesatz freiwillig gewähren [vgl. S. 34, 2. a); insbesondere aber unten § 7 II 4., S. 61 ff.]. Die einseitige Festsetzung der Akkorde und Gedinge verpflichtet den Arbeiter zur Annahme des Akkord- oder Gedingesatzes nur unter dem Vorbehalt seiner richtigen Errechnung. Er kann die Unrichtigkeit des Akkordsatzes durch Erhebung einer Feststellungs- oder Leistungsklage oder durch Anrufen vereinbarter Schiedsstellen geltend machen, darf aber die Leistung deshalb nicht verweigern [§ 315 Abs. 3; vgl. oben S. 44, vor 3.].

---

[52] Der Dienstbefehl löst die Arbeitspflicht erst aus; eine für das Recht des Anstellungsvertrages grundlegende Erkenntnis Nikischs. Vgl. oben S. 24 (3.). Ein neutraler Ausdruck: Anweisungsrecht.
[53] Vgl. dazu Jacobi S. 182.
[54] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 519; vgl. oben S. 39.

§ 6. Das gesetzliche Betriebsvereinbarungsrecht zur Regelung der Akkordlöhne.

I.

Mit den Fragen der Auslegung tarifvertraglicher Akkordlohnregelungen steht das gesetzliche Mitwirkungsrecht des Betriebsrates (Gruppenrates) bei der Regelung der Akkordlöhne in engem Zusammenhang. Seine Grundlage findet sich in § 78 Ziff. 2 des Betriebsrätegesetzes. Nach dieser Bestimmung hat der Gruppenrat bzw. der Betriebsrat die Aufgabe,

> „soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht, im Benehmen mit den beteiligten wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer bei der Regelung der Löhne und sonstigen Arbeitsverhältnisse mitzuwirken, namentlich auch bei der Festsetzung der Akkord- und Stücklohnsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze".

Aus dieser Bestimmung erwachsen der Akkordpraxis in den Betrieben die wichtigen, in Wissenschaft und Rechtsprechung häufig erörterten Fragen nach Inhalt und Umfang dieses Mitwirkungsrechtes. Das Reichsarbeitsgericht hat sich bis in die jüngste Zeit in zahlreichen Entscheidungen um die Klärung dieser Fragen bemüht und in feststehender Rechtsprechung bestimmte Grundsätze entwickelt.

1. Den Begriff der Mitwirkung erläutert das Reichsarbeitsgericht zuerst in der Entscheidung vom 4. 7. 1928 (45/28)[1] im Einklang mit der auch in der Wissenschaft herrschenden Meinung[2],

> „welche in § 78 Ziff. 2 BRG eine echte Betriebsvereinbarung sieht, die materiellen Inhalt haben kann[3]".

Dabei handele es sich um das Recht auf Mitwirkung in einer Gesamtstreitigkeit über Arbeitsbedingungen

> „im Sinne einer vertraglichen Teilnahme[4]",

> „zwecks Schaffung einer Gesamtvereinbarung, für die der § 3 der Schlichtungsverordnung unter Einführung des Begriffes der Betriebsvereinbarung die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses und vereinbarter Einigungs- oder Schiedsstellen schafft[5]".

Soweit und solange ein Tarifvertrag keine Bestimmungen trifft, was bei der Verschiedenartigkeit ihm unterstehender Betriebe und ihrer Betriebsverhältnisse sehr oft der Fall sein kann,

> „kann und muß unter Umständen sogar für die einzelnen Betriebe eine besondere Regelung durch Betriebsvereinbarung erfolgen[6]".

---

[1] RAG: Bensh. Bd. 3 Nr. 44 S. 153 ff.
[2] Mansfeld, Komm. § 78 S. 386a, Flatow, Komm. § 78 Anm. 2 S. 320; (Hueck-) Nipperdey II § 33 S. 316; Nikisch, Arbeitsrecht S. 157; Hessel in NZfA. 1929 Sp. 474 f.; Meissinger Sp. 87; Sinzheimer, Grundzüge 2. Aufl. S. 236.
[3] RAG: Bensh. Bd. 3 S. 155.
[4] RAG. vom 11. 7. 28 (18/28) Bensh. Bd. 3 Nr. 31 S. 100; vgl. auch Dersch, Komm. z. Schlicht.VO. Art. I § 3 Anm. 7d S. 164.
[5] Meissinger Sp. 88.
[6] RAG: Bensh. Bd. 3 S. 154.

Über die Wirkungen dieser Betriebsvereinbarungen auf die einzelnen Arbeitsverträge sagt das Urteil vom 1. 11. 1930[7], daß die im Rahmen der Befugnisse des Gruppenrates getroffenen Betriebsvereinbarungen als Gesamtvereinbarungen normativen Charakter haben. Ihre jeweiligen Bestimmungen wirken unmittelbar[8], sie werden — nach der vielfach angefochtenen Ausdrucksweise des Reichsarbeitsgerichtes — zum Inhalt des Arbeitsvertrages[9], sie gehen in die Einzelarbeitsverträge als deren Bestandteil ein[10].

Jedoch spricht das Reichsarbeitsgericht diesen Betriebsvereinbarungen die volle Tarifwirkung ab. Mangels ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmungen nach Art des § 1 der Tarifverordnung oder des § 134c II der Gewerbeordnung fehlt ihnen die Wirkung der Unabdingbarkeit. Abweichende einzelvertragliche Vereinbarungen auch zuungunsten der Arbeitnehmer sind zulässig und wirksam[11].

2. Der Standpunkt der Wissenschaft zu dieser Frage ist nicht einheitlich.

a) Kaskel und Jacobi leugnen bei einer Betriebsvereinbarung, die auf Grund des § 78 Ziff. 2 getroffen wird, jede Kollektivwirkung[12]. Zu diesem Ergebnis kommt Kaskel wegen des Fehlens jeder gesetzlichen Regelung solcher Vereinbarungen, deren Zulässigkeit er im Hinblick auf § 66 Ziff. 3 BRG nicht bestreitet. Aus dem formellen Recht zur Anrufung des Schlichtungsausschusses folge ein materielles Vereinbarungsrecht. Jedoch bestehe auch im Schlichtungsverfahren keinerlei Zwang zum Abschluß einer solchen Vereinbarung. Komme sie freiwillig zustande, so äußere sie keine Kollektivwirkung. Immerhin sei, sofern sie in betriebsüblicher Weise bekanntgemacht wird, mangels ausdrücklichen Widerspruches beim Abschluß des Arbeitsvertrages eine stillschweigende Zustimmung des Arbeiters zu dieser Regelung anzunehmen[13].

Jacobi[14] bestreitet grundsätzlich den Betriebsvereinbarungscharakter des hier in Frage stehenden Mitwirkungsrechtes. Er begründet diese Ansicht mit dem Wortlaut des Gesetzes, welches in § 78 Nr. 2 BRG gerade nicht von Vereinbaren, sondern nur von Mitwirken spreche. Die Betriebsvertretung habe danach nur die Möglichkeit, bei der einzelvertraglichen Regelung die Arbeiter zu beraten und zu unterstützen, auch an ihrer Statt die Verhandlungen zu führen; die Regelung selbst verbleibe Sache des Arbeitsvertrages. Zu einer Betriebsvereinbarung nach § 78 Ziff. 2 BRG fehle daher die gesetzliche Grundlage. Sie bliebe nach der Ansicht Jacobis auch praktisch wertlos, wenn man nicht der vereinzelt vertretenen, ziemlich allgemein abgelehnten Ansicht folge, daß eine

---

[7] RAG: Bensh. Bd. 10 Nr. 92 S. 407.

[8] Vgl. die Anm. von Nipperdey zu dem Urteil vom 22. 1. 1930, Bensh. Bd. 8 Nr. 28 S. 128, 2.

[9] RAG: Bensh. Bd. 3 Nr. 24 S. 82 (85); (Hueck-) Nipperdey II § 36 III 1 S. 347 und daselbst Anm. 13.

[10] RAG: vom 30. 4. 1930 (563/29 und 4/30), Bensh. Bd. 9 Nr. 29 und 30, insbes. S. 143.

[11] RAG: Bensh. Bd. 8 Nr. 28 S. 124 (127); Bd. 11 Nr. 141 S. 607.

[12] Kaskel, Arbeitsrecht S. 61 ff.; Jacobi, Grundlehren S. 309 ff.; ebenso Dommascht NZfA. 1930 Sp. 371; Nörpel, Arbeitsr. u. Schlicht. 1930 Sp. 3.

[13] Kaskel S. 62 f.

[14] Jacobi S. 309.

solche Betriebsvereinbarung unmittelbare und unabdingbare Rechtswirkungen auslöse,

„was am Mangel jeder gesetzlichen Grundlage scheitern muß[15]".

Tatsächlich wird die Unabdingbarkeit der Betriebsvereinbarung nicht zuletzt aus dieser Erwägung heraus — wenn auch mit verschiedener Begründung — von Sinzheimer, Flatow und Hiller nachdrücklich verteidigt[16]. Nach Sinzheimers Ansicht folgt sie aus der zwar schlüssigen, jedoch unbewiesenen Erwägung, daß die in § 1 der Tarifverordnung festgelegte Unabdingbarkeit nicht eine Sondervorschrift, sondern ein Ausdruck des kollektiven Rechtsprinzips sei, das überall gelte, wo eine vom Gesetz geregelte Kollektivordnung vorliegt[17].

Flatow stützt sich auf die äußerst umstrittene Meinung von dem öffentlich-rechtlichen Charakter aller Gesamtvereinbarungen, denen das staatliche Schlichtungswesen dient[18]. In ähnlicher Weise erblickt Hiller das „Hauptargument" darin, daß die Betriebsvertretung eine Zwangskörperschaft sei, welche Eigenschaft sie vor den Gewerkschaften noch voraus habe[19]. Schon aus diesem Grunde bedürfe es für ihre normativen Gesamtvereinbarungen mit dem Arbeitgeber keiner gesetzlichen Betonung der Unabdingbarkeit nach Art des § 1 der Tarifverordnung. Zudem sei die Unabdingbarkeit zuungunsten des Arbeitnehmers eine absolute Notwendigkeit, wolle man nicht den Erfolg der Betriebsvereinbarung in Frage stellen.

Es ist Jacobi darin zuzustimmen, daß eine Betriebsvereinbarung ohne die Kollektivwirkung der Unmittelbarkeit praktisch wertlos wäre. Die unmittelbare Beherrschung der Einzelarbeitsverträge ist nach der in der Wissenschaft allgemein vertretenen Anschauung[20] das Wesen einer Kollektivordnung. Dagegen erscheint die Ansicht, daß die Betriebsvereinbarung auch nicht anders als unabdingbar gedacht werden könne, nicht stichhaltig. Das Landesarbeitsgericht Dortmund hat in der Entscheidung vom 6. 12. 1927[21] in eingehender Widerlegung der Ansicht Jacobis mit Recht darauf hingewiesen, daß vor Inkrafttreten der Tarifverordnung die Tarifverträge jeder Kollektivwirkung ermangelten und dennoch von großer Bedeutung waren, weil eben ihre Bestimmungen von den Parteien des Einzelvertrages anerkannt wurden. Das Reichsarbeitsgericht hat diese Entscheidung in vollem Umfang bestätigt[22].

b) Eine eingehende kritische Stellungnahme zu den zum Teil grundlegend verschiedenen Ansichten über die Vertragsnatur der Betriebsvereinbarungen und ihrer Wirkungen kann an dieser Stelle unterbleiben. Insbesondere würde ein näheres Eingehen auf die von Flatow und Hiller ins Feld geführten sehr

---

15 Jacobi S. 310.
16 Sinzheimer S. 238 ff.; Flatow Komm. § 75 Bem. 5, dem Metzler zustimmt (Schli.W. 1927 Sp. 354); Hiller (Arbeitsvertrag ...) S. 85 ff.
17 Sinzheimer S. 239.
18 Flatow S. 307; vgl. dazu Mansfeld, Komm. S. 310 unten zu § 66.
19 Vgl. Hiller S. 86 f.
20 Vgl. für andere (Hueck-) Nipperdey II S. 347 f. und weitere Angaben daselbst Anm. 13; neuerdings insbes. Mansfeld in NZfA. 1931 Sp. 220; abweichend Kaskel, welcher nur die Vermutung stillschweigender Annahme im Einzelvertrag zuläßt.
21 LAG: Bensh. Bd. 2 Nr. 34 S. 98 ff.
22 RAG. v. 4. 7. 1928 (45/28), Bensh. Bd. 3 Nr. 44 S. 153 (155).

zweifelhaften Fragen der öffentlich-rechtlichen Rechtsnatur der Kollektivverträge zur Begründung ihrer Unabdingbarkeit aus dem Rahmen der Arbeit fallen. Jedenfalls kann die Unabdingbarkeit aus dem Gesetz nicht hergeleitet werden. Als begriffsnotwendige Wirkung der Betriebsvereinbarungen ist sie abzulehnen. In der Betriebspraxis würde sie hemmend wirken. Ein Bedürfnis zu ihrer Anerkennung besteht nicht.

Die Schwierigkeit einer exakten wissenschaftlichen Begründung der Unmittelbarkeitswirkung bei den gesetzlich nicht geregelten Betriebsvereinbarungen kennzeichnet Nikisch[23] dahingehend, daß das ganze Problem mit den Fragen zusammenhänge, welche Stellung man grundsätzlich der Betriebsvertretung und ihren Vereinbarungen gegenüber den Vereinigungen der Arbeitnehmer und den Tarifverträgen einräumen wolle. Seine rechtspolitisch sehr schwierige Lösung könne erst die zukünftige Gesetzgebung bringen.

Zur Zeit der Entstehung des Betriebsrätegesetzes waren die Begriffe des Tarifvertrages und der Betriebsvereinbarung noch stärker im Fluß als heute. Daher bietet der Wortlaut des Gesetzes für die Auslegung und Erfassung des Begriffes der Mitwirkung keine zuverlässige Stütze. Unter diesem Gesichtspunkt kommt dem im betrieblichen Vertragsleben durchgedrungenen, von der Rechtsprechung anerkannten Standpunkt der Praxis führende Bedeutung zu. Die Tatsache des Abschlusses ungezählter Betriebsvereinbarungen auf Grund des Mitwirkungsrechtes gemäß § 78 Ziff. 2 BRG[24] und die Auslegung dieses Begriffes in der Rechtsprechung im Sinne einer vertraglichen Mitbestimmung ist

> „ein lehrreiches Beispiel für die Umgestaltung, die das Arbeitsverhältnis im letzten Jahrzehnt erfahren hat[25]".

3. Die herrschende Lehre legt das entscheidende Gewicht auf die gesetzliche Vertretungsmacht des Gruppenrates (des Betriebsrates), dessen Mitwirkung bei der Regelung der Arbeitsbedingungen im Rahmen seiner gesetzlichen Befugnisse den allgemeinen Grundsätzen des bürgerlichen Rechts entsprechend unmittelbar für die vertretenen Gruppenmitglieder wirksam ist (analog § 164 BGB) und folgerichtig durch einzelvertragliche Einigung abgedungen werden kann[26]. Der Begriff der Mitwirkung umfaßt dabei jede kollektive Maßnahme zur Regelung von Arbeitsbedingungen, von der bloßen Beratung der Arbeitnehmer und Verhandlungsführung bis zur gleichberechtigten vertraglichen Mitbestimmung (Art. 165 RV)[27].

Diese zwanglose Auslegung des Mitwirkungsbegriffes erklärt auch den in Wissenschaft und Rechtsprechung nahezu einhellig vertretenen Standpunkt, daß eine Betriebsvereinbarung auf Grund des § 78 Ziff. 2 BRG nicht obligatorisch

---

[23] Nikisch, Arbeitsrecht 1930 S. 157.

[24] LAG. Dortmund, Bensh. Bd. 2 S. 102 gegen die Ansicht Jacobis.

[25] So Flatow am Ende der Anm. zu RAG., Bensh. Bd. 3 Nr. 31 S. 104; auch Mansfeld, Komm. § 78, 3b, S. 388.

[26] Die gesetzliche Vertretungsmacht betont das vom RAG. bestätigte Urteil des LAG. Dortmund, Bensh. Bd. 2 S. 102; ferner (Hueck-) Nipperdey II § 36, III, 1d S. 348; Mansfeld, Komm. S. 311; insbes. auch in NZfA. 1931 Sp. 218 f.

[27] So insbes. Mansfeld, NZfA. 1931 Sp. 218 f.; im gleichen Sinne (Hueck-) Nipperdey II § 33 IV 3. Anm. 29, S. 317.

ist, sondern (ebenso wie der Tarifvertrag) fakultativen Charakter hat[28]: Das Mitbestimmungsrecht besteht nicht in dem strengen Sinne,

„daß ohne Mitwirkung der Betriebsvertretung mangels deren ausdrücklichem Ausschluß im Tarifvertrag eine rechtswirksame Festsetzung der Akkordsätze überhaupt nicht erfolgen könne[29]".

Das Reichsarbeitsgericht hat in ständiger Rechtsprechung und im Einklang mit der Wissenschaft betont[30], „daß der Arbeitgeber in den Fällen des § 78 Ziff. 2 nicht verpflichtet ist, den dort bezeichneten Weg zu beschreiten, daß er vielmehr auch durch einzelvertragliche Abkommen die Regelung der Arbeitsbedingungen herbeiführen kann[31]".

Will jedoch der Gruppenrat sein Mitwirkungsrecht ausüben, und sind die gesetzlichen Voraussetzungen einer Gesamtstreitigkeit gemäß § 78 Ziff. 2 gegeben, so muß der Arbeitgeber diesem Anspruch Folge leisten. Er kann sich der Einleitung eines Schlichtungsverfahrens durch den Betriebsrat (§ 66 Ziff. 3 BRG) nicht entziehen. Allerdings wird es nur in den seltensten Fällen zu einer Verbindlicherklärung durch den Schlichter kommen, da deren gesetzliche Voraussetzungen gemäß § 6 der Schli-VO., wonach die Verbindlicherklärung „aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich" sein muß, regelmäßig nicht vorliegen[32].

Die praktische Durchsetzung des Mitwirkungsrechtes des Gruppenrats hängt daher regelmäßig von dem freiwilligen Abschluß einer Gesamtvereinbarung mit oder ohne Hilfeleistung der Schlichtungsbehörden ab[33].

II.

Das so geartete gesetzliche Betriebsvereinbarungsrecht des Gruppenrats zur „Festsetzung der Akkordsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze" ist in seinem Umfang durch die einleitenden Worte des § 78 Ziff. 2 BRG begrenzt:

„soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht".

1. Diese Worte kennzeichnen die Befugnisse des Gruppenrats entscheidend.

Sie besagen, daß ein gesetzlicher Anspruch des Gruppenrats auf eine kollektive vertragliche Mitbestimmung der Arbeitsverträge nur im tarifvertragsfreien, schlichtungsfähigen Raum besteht; sie besagen aber nicht, daß außerhalb dieses

---

[28] Vgl. für die Wissenschaft (Hueck-) Nipperdey II § 36 II. 4 und weitere Zitate daselbst Anm. 9.

[29] Meissinger Sp. 87 f. Druckf.

[30] RAG. v. 8. 6. 1929 (32/29), Bensh. Bd. 6 Nr. 43; vom 22. 1. 1930 (376/29), Bensh. Bd. 8 Nr. 28; vom 4. 10. 1930 (186/30), Bensh. Bd. 10 Nr. 61.

[31] RAG: Bensh. Bd. 8 S. 127.

[32] (Hueck-) Nipperdey § 36 II. 3 S. 346.

[33] So Flatow, Komm. zu § 78, 2 Bem. 2 S. 320, der übrigens jeglichen Schlichtungszwang verneint.

Raumes eine *freiwillig* geschlossene Betriebsvereinbarung schlechthin unzulässig oder unwirksam wäre[34]. Darauf ist im folgenden zurückzukommen.

Da das Gesetz weiterhin verlangt, daß der Gruppenrat sich mit den Gewerkschaften ins Benehmen setzen soll, so kann man sagen, daß die Betriebsvereinbarung als Kollektivordnung den fehlenden Tarifvertrag zu ersetzen bestimmt ist oder, ihn ergänzend, in dessen etwaige Lücken eintreten soll, falls das Bedürfnis nach Schlichtung einer Gesamtstreitigkeit durch eine Gesamtvereinbarung zutage tritt[35]. In der Akkordpraxis nimmt die Betriebsvereinbarung des § 78 Nr. 2, wenn auch mit der bereits besprochenen minderen Kollektivwirkung, tatsächlich den Platz normativer Tarifbestimmungen ein, und der Rechtsprechung blieb lediglich die Aufgabe, diese Entwicklung anzuerkennen und das unbedingte Vorrecht des Tarifvertrages zu wahren.

a) So hat das Reichsarbeitsgericht in dem Urteil vom 21. 12. 1927 (8/27)[36] festgestellt, daß eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Löhne nicht im Rahmen der Befugnisse des Angestelltenrates gelegen habe, da eine tarifvertragliche Regelung der Gehälter bestand.

Dagegen hat es zu der Frage der betrieblichen Akkordfestsetzung in dem Urteil vom 28. 9. 1929 (140/29)[37] ausgesprochen, daß einer Mitwirkung des Arbeiterrates nichts entgegenstehe,

> „sofern die tarifliche Regelung Raum läßt für ergänzende Bestimmungen, die in der Form einer Betriebsvereinbarung getroffen werden können, es sei denn, daß der Tarifvertrag eine Mitwirkung der Betriebsvertretung ausdrücklich ausschließt und die ergänzenden Vereinbarungen ausschließlich der Regelung durch den Einzelarbeitsvertrag überläßt."

Noch deutlicher kommt diese Auffassung des Reichsarbeitsgerichts in zwei gleichzeitigen Entscheidungen vom 22. 1. 1930 (376—377/29)[38] zum Ausdruck. Hierbei handelte es sich unmittelbar um die Auslegung einer tariflichen Akkordberechnungsklausel, welche in dieser Gestalt für die tarifliche Akkordpraxis im wesentlichen als typisch angesehen werden kann. Der Tarifvertrag für die pfälzische Textilindustrie vom 25. 7. 1927 enthält die Bestimmung:

> „Die Akkordsätze sind in der Regel so zu bemessen, daß Arbeiter bei durchschnittlicher Leistungsfähigkeit einen Verdienst erreichen können, der 10—20% über dem ... festgesetzten Normalstundenlohn liegt."

---

[34] So auch LAG. Dortmund vom 14. 6. 1929 (X. S. 85/29) in S.-V. 1929 Nr 494 S. 716 f.; im übrigen wird diese Unterscheidung m. W. in Wissenschaft und Rechtsprechung weder durchgeführt noch abgelehnt. Sie scheint aber eine Klärung des ganzen, äußerst umstrittenen Fragenkomplexes zu ermöglichen. Mit ihrer Hilfe kann eine Auseinandersetzung mit den zum Teil stark voneinander abweichenden Meinungen in der Wissenschaft vermieden werden; vgl. z. B. Flatow S. 320; Mansfeld S. 387, 3b; Meissinger Sp. 87 ff., 4 f.; sowie RAG., Bensh. Bd. 9 Nr. 29, 30, und dagegen Nipperdey in der Anm. daselbst S. 143 ff.

[35] So auch Nikisch; dagegen Jacobi, Grundlehren S. 345, dem aber das LAG. Dortmund wirksam entgegentritt: Bensh. Bd. 2 Nr. 34; vgl. insbes. S. 101 und 105. (Nikisch: Arbeitsrecht, S. 156.)

[36] Bensh. Bd. 2 S. 15, RAG.

[37] RAG: Bensh. Bd. 7 Nr. 22 S. 97 ff.

[38] RAG: Bensh. Bd. 8 Nr. 28 S. 124.

Das Reichsarbeitsgericht sagt hierzu:

„Enthält jedoch der Tarifvertrag, wie der hier maßgebende, wegen der Bestimmung der Akkordsätze nur eine Rahmenvorschrift, die für die einzelnen Betriebe noch eine besondere Ausgestaltung notwendig macht, so findet auf diese der § 78 Ziff. 2 durchaus Anwendung[39]."

Denselben Standpunkt hält das Reichsarbeitsgericht in dem Urteil vom 4. 10. 1930 (186/30) aufrecht[40].

b) Gegen diese Ansicht wenden sich die bereits in § 5 der Arbeit herangezogenen Ausführungen Hases[41], welcher den Standpunkt des Reichsarbeitsgerichts mit eingehender Begründung widerlegt. Er weist nach, daß eine Bestimmung von der Art des § 4 Nr. 4 des erwähnten Tarifvertrages im wesentlichen erschöpfend, und die Ermittelung der Akkordsätze demnach nur noch ein Rechenexempel sei, bei dem eine Mitbestimmung des Gruppenrates entfalle. Ebenso hat Schulz-Schaeffer[42] für einen gleichgelagerten Fall ausgesprochen, daß für eine normative Betriebsvereinbarung über die konkrete Höhe des Akkordsatzes kein Raum mehr sei, wenn der Tarifvertrag die Akkordrichtsätze festgelegt hat.

Hase betont weiter, daß es oft schwierig sein mag, den Zeitfaktor richtig festzustellen, zumal der Begriff der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit nicht leicht zu fassen sei;

„aber das bedeutet doch nicht, daß hier noch Raum für eine der freien Entschließung der Parteien unterliegende Abmachung sei[43]."

Damit rührt Hase auf empirische Weise an den Kern der Frage. Indessen läßt er den Zweifel bestehen, ob nicht gerade im vorliegenden Fall insoweit eine betriebliche Gesamtstreitigkeit besteht, als die erwähnte tarifliche Akkordklausel für die Akkordfestsetzung eine dehnbare Überverdienstspanne von 10—20% zuläßt[44], die der Arbeiter in der Regel erreichen soll; dann wäre das Betriebsvereinbarungsrecht des Gruppenrats zu bejahen.

Andererseits kann es der Zweck dieser Akkordklausel sein, dem Arbeitgeber die notwendige Beweglichkeit zu einer individuellen Akkordgestaltung im Rahmen des Tarifvertrages und des Anstellungsvertrages zu verleihen, so daß er bei jeder Vorgabe einseitig über den prozentualen Spielraum verfügen könnte, ohne daß darin eine Änderung des Vertragsinhaltes zu erblicken wäre. Die Frage erscheint zweifelhaft; ihre Beantwortung wird von den besonderen Verhältnissen der Textilindustrie und der jeweiligen Vertragsübung abhängen, ohne daß ihr grundsätzliche Bedeutung zukommt.

Im Ergebnis ist Hase darin zuzustimmen, daß beim Bestehen tariflicher Grundsätze über die Akkordbemessung unter Benennung des Geldfaktors weitere ergänzende Vereinbarungen, sei es durch Einzelvertrag oder durch Betriebs-

---

[39] RAG: Bensh. Bd. 8 S. 126; vgl. auch Bd. 3 Nr. 44 S. 155.
[40] RAG: Bensh. Bd. 10 Nr. 61 S. 230.
[41] Hase in NZfA. 1931 Sp. 355 ff.; vgl. oben S. 42 f. bei Anm. 35.
[42] Schulz-Schaeffer in Gutachten S. 14 f.
[43] Hase, a. a. O. Sp. 360; vgl. dazu auch die Anm. 42 oben § 5 S. 44.
[44] Vgl. dazu den Tarifvertrag für die Dürener Textilindustrie vom 17. 1. 1927: „Akkordaufbaulohn ... Akkordabbaulohn".

vereinbarung, nicht mehr in Frage kommen[45]. Das ergibt sich schon aus dem an früherer Stelle (§ 5) entwickelten Gesichtspunkt, wonach der Pflicht des Arbeiters zur Akkordarbeit das einseitige verantwortliche Vorgaberecht der Betriebsleitung gegenübersteht. Dieses Gegenseitigkeitsverhältnis verträgt keine Lockerung durch ein aufgepfropftes Sonderabkommen über die konkrete Höhe der Akkordsätze.

In der Auffassung des Reichsarbeitsgerichts kehrt seine oben (§ 5) bekämpfte Ansicht wieder, daß die Gedingeklausel einen Vorvertrag darstelle, in dessen Rahmen für eine Vereinbarung der Akkordsätze Raum sei. Zwar sagt das Reichsarbeitsgericht mit Recht, daß der Tarifvertrag dem Arbeitgeber nicht das Recht eingeräumt habe,

„den Akkordsatz selbständig nach freiem Ermessen zu bestimmen[46]",

aber das wird auch nirgends behauptet. Die entscheidende Frage ist, ob der Tarifvertrag ausdrücklich oder aus Sinn und Zusammenhang der tariflichen Normen bestimmt, daß die Arbeiter verpflichtet sind, Akkordarbeit anzunehmen. In diesem Falle hat der Arbeitgeber einen normativen Anspruch aus dem Tarifvertrag auf einseitige Vorgabe der Akkorde, und ihm sind für ihre Ansetzung durch Gesetz und Tarifvertrag so bestimmte Grenzen gezogen, daß für ein freies Ermessen ebensowenig Raum ist, wie für eine Vereinbarung, sei es durch Einzelvertrag oder durch Betriebsvereinbarung. Der Arbeitgeber mag den Arbeiterrat bei der Durchregelung der Akkorde in Ausführung des Tarifvertrages zu sachverständiger Mitarbeit hinzuziehen, und es kann dahingestellt bleiben, ob der Arbeiterrat einen Anspruch auf diese Hinzuziehung aus § 78 Ziff. 2 oder Ziff. 1 herleiten will.

„Die gemeinsame Errechnung fixiert die Akkordsätze aber nicht stärker als die einseitige Errechnung durch den Arbeitgeber[47]."

Die gesetzliche Klausel in § 78 Ziff. 2 BRG: „soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht", hat danach die Bedeutung, daß der gesetzliche Mitwirkungsanspruch des Gruppenrats stets entfällt, wenn und soweit der Arbeitgeber seinerseits aus der normativen tariflichen Regelung ein Recht auf eigene, d. h. einseitige Rechtsausübung herleiten kann.

2. Danach ist für die betriebliche Akkordansetzung bei tariflicher Regelung ihrer Berechnungsgrundlagen auch die Frage zu beantworten, ob der Gruppenrat den Abschluß einer Gesamtvereinbarung zur Festsetzung übertariflicher Akkordsätze verlangen kann.

Die Frage ist bestritten. Ihre Befürworter stützen sich auf die Bestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 2 der Tarifverordnung, wonach jeder Tarifvertrag der Vertragsfreiheit Raum lasse zu einer Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers[48].

---

[45] Hase Sp. 366 a. E.; ihm stimmt Meissinger Sp. 88 zu; zum gleichen Ergebnis führt das Urteil des LAG. Mannheim vom 17. 6. 1931 (ABR. 47/31), Sammlung-Vereinigung 1931 Nr. 112, Bl. 5.
[46] RAG: Bensh. Bd. 6 S. 126.
[47] Schulz-Schaeffer, Gutachten S. 15.
[48] Vgl. (Hueck-) Nipperdey II S. 358 f. sowie weitere Literaturangaben daselbst Anm. 8.

Diese Begründung vermag nicht zu überzeugen. Die Tarifverordnung läßt abweichende Vereinbarungen nur zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers zu. In der Einzahl kommt zum Ausdruck, daß über die Frage günstigerer Arbeitsbedingungen keine Gesamtstreitigkeit mehr, sondern nur noch eine Einzelstreitigkeit bestehen kann. Die Gesamtstreitigkeit ist durch den Tarifvertrag bereits mit dem Ergebnis geschlichtet worden, daß der Arbeitgeber ein einseitiges Recht zur Vorgabe tarifgemäßer Akkorde hat, wobei es ihm natürlich freisteht, einzelnen Arbeitern oder allen übertarifliche Sätze zu gewähren. Daher steht dem freiwilligen Abschluß einer Betriebsvereinbarung zur Gewährung übertariflicher Löhne nichts entgegen, und es kann nicht zweifelhaft sein, daß sie unmittelbar auf die Einzelverträge einwirkt und diese übertariflich gestaltet (ohne unabdingbar zu sein). Diesen Standpunkt nimmt auch das Reichsarbeitsgericht ein[49].

Entscheidend ist aber für die eingangs gestellte Frage, daß ein gesetzlicher Anspruch des Gruppenrates auf Abschluß einer solchen Betriebsvereinbarung gemäß § 78 Ziff. 2 BRG nicht besteht und daß deshalb auch das Schlichtungsverfahren nicht gegen den Willen des Arbeitgebers eingeleitet werden könnte[50].

3. Das gesetzliche Mitwirkungsrecht des Gruppenrates bei der Regelung der Akkorde mit dem Ziel eines kollektiven Vertrages über die Höhe der Akkordsätze oder der Akkordrichtsätze ist damit zunächst offenbar auf die seltenen Fälle beschränkt, in denen sich Tarifverträge einer bindenden Regelung der Akkordarbeit enthalten haben (vgl. dazu oben § 3 B II S. 32). Dann aber umfaßt es nicht nur die „Festsetzung der Akkordsätze oder der für ihre Festsetzung maßgebenden Grundsätze", sondern in erster Linie die Regelung der Akkordarbeitspflicht selbst und die Einführung der Akkordarbeit[51]. Beides ist nicht voneinander zu trennen.

Das gilt ferner auch von den praktisch häufigen Fällen, in denen der Tarifvertrag — besonderen Betriebsverhältnissen Rechnung tragend — die Pflicht zur Akkordarbeit nicht oder nicht erschöpfend geregelt hat. So bestimmt z. B. der Tarifvertrag für die schlesische Metallindustrie und der Tarifvertrag für das schlesische Metallgewerbe übereinstimmend, daß die Arbeit „in der Regel" im Akkord zu leisten sei;

„nur wo Akkord nicht möglich ist, wird im Stundenlohn gearbeitet".

Hier besteht über die Frage der Akkordpflicht eine betriebliche Gesamtstreitigkeit! Der Arbeiterrat hat daher aus § 78 Ziff. 2 BRG einen gesetzlichen Anspruch, die Frage der Akkordmöglichkeiten im einzelnen, gleichberechtigt mit dem Arbeitgeber, d. h. durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln.

---

[49] Vgl. RAG: Bensh. Bd. 2 Nr. 4 (u. d. Anm. Nipperdeys!); Bd. 7 Nr. 22; Bd. 9 Nr. 29, 30, insbes. S. 143.

[50] So die h. M.: Mansfeld, Komm. S. 389; Erdel, Schli.-W. 1926 S. 82; Joerges daselbst S. 83; Meissinger Sp. 89, wo er aber irrtümlich gegen das RAG. 140/29 Stellung nimmt (Bensh. Bd. 7 Nr. 22).

[51] Metzler (Schli.-W. 1927 Sp. 353 unten) vertritt die umgekehrte Ansicht, jedoch ohne nähere Begründung.

Diese Auffassung findet eine Bestätigung in den oben erwähnten Tarifverträgen selbst, welche ausdrücklich besagen:

„Entsteht ein Streit über die Möglichkeit im Akkord zu arbeiten, so ist die Frage, ob im Akkord zu arbeiten ist oder nicht, unter Mitwirkung des Arbeiterrates zu regeln."

Beispiele dieser Art, in denen der Tarifvertrag das gesetzliche Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung bei der Regelung der Akkordarbeit bestätigt — es nicht etwa erst begründet —, sind zahlreich. Die Tarifbestimmung hat dann, je nach ihrer Auslegung, entweder nur die Bedeutung eines neutralen Hinweises auf den § 78 Ziff. 2 BRG, wie in dem hier erwähnten Fall[52], oder aber sie bewirkt, daß das ohnehin bestehende fakultative Mitwirkungsrecht obligatorischen Charakter gewinnt[53].

III.

Aus dem bisher Gesagten ergibt sich, daß der in Rede stehende Anspruch des Gruppenrates aus § 78 Ziff. 2 BRG notwendig die Schlichtung einer Gesamtstreitigkeit über die Akkordarbeitsbedingungen bezweckt, wovon die Höhe der Akkordsätze nur ein unselbständiger, wenn auch der praktisch wichtigste Teil ist.

1. Diesen Anspruch können die Tarifparteien nicht formell ausschließen, sondern nur gemäß § 78 Ziff. 2 beschränken, indem und soweit sie selbst eine materielle Regelung der Akkordarbeit treffen.

Das Reichsarbeitsgericht hat zu dieser Frage unmittelbar noch keine Stellung genommen, wenn man eine solche nicht in dem bereits erwähnten Satz des Urteils vom 28. 9. 1929 (140/29) erblicken will[54]: darin spricht es von ergänzenden Bestimmungen im Rahmen einer tariflichen Regelung, die in der Form einer Betriebsvereinbarung getroffen werden können, „es sei denn, daß der Tarifvertrag eine Mitwirkung der Betriebsvertretung ausdrücklich ausschließt und die ergänzenden Vereinbarungen ausschließlich der Regelung durch den Einzelarbeitsvertrag überläßt".

Gegen den formellen Ausschluß des Mitwirkungsrechtes wendet sich Hessel[55] mit einleuchtenden Gründen. Er legt dar, daß die Worte des Gesetzes: „soweit eine tarifvertragliche Regelung nicht besteht", nur als Einschränkung in materieller Hinsicht ausgelegt werden können. Eine Einschränkung in formeller Hinsicht würde mit Sinn und Zweck des Betriebsrätegesetzes in Widerspruch stehen.

---

[52] So offenbar auch in dem Tarifvertrag für die Ziegeleien in Schlesien und der Lausitz vom 22. 3. 1930.

[53] So im Reichsarbeitsvertrag für die chemische Industrie, ferner in der Textilindustrie Niederelbe-Hamburg („Die Akkordlöhne sind unter Mitwirkung der gesetzlichen Betriebsvertretung so zu bemessen, daß . . ."), Elektrotechnik Sachsen („Akkordarbeit darf nur mit Zustimmung der Betriebsvertretung . . . . . geleistet werden"), auch Metallindustrie Bremen-Unterweser; fraglich bei der Holzindustrie Brandenburg (Arbeiten, die sich in ihrer Art und Zahl für Akkordarbeit eignen, sollen mit Zustimmung des Betriebsrates . . . . . in Akkord ausgeführt werden).

[54] Vgl. oben S. 52a bei Anm. 37: RAG: Bensh. Bd. 7 S. 99.

[55] Hessel, NZfA. 1929 Sp. 471 ff.

„Daher muß auch eine Bestimmung, die trotz nicht erfolgter materieller Regelung eine Regelung durch Betriebsvereinbarung ausschließt bzw. nur bedingt gestattet, unwirksam sein[56]."

Dieser Ansicht ist zuzustimmen. Einer derartigen formellen Tarifbestimmung fehlt die Substanz, an der sich eine normative Wirkung äußern könnte[57]. Daher bleibt die Betriebsvertretung ungehindert, ihren gesetzlichen Mitwirkungsanspruch zu erheben, und der Arbeitgeber hat aus dem Tarifvertrag noch kein Recht auf Vorgabe von Akkorden erhalten, welches er dem Anspruch des Gruppenrates entgegensetzen könnte.

2. Eine ganz andere Rechtslage, die mit der soeben behandelten stets verwechselt wird, ist aber in den Fällen gegeben, in denen der Tarifvertrag trotz eigener materieller Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zu ihrer Durchführung — z. B. zur Durchregelung der Akkorde — eine Mitwirkung des Gruppenrates vorsieht[58].

In diesen Fällen ist eine Betriebs*vereinbarung* über die Höhe der Akkordsätze gleichwohl ausgeschlossen, da diese ja in ihren Grundlagen bereits materiell erschöpfend geregelt sind[59]; vielmehr beschränkt sich das *tarifvertraglich* begründete Mitwirkungsrecht bei der Akkordfestsetzung und Akkordänderung notwendig auf eine „Hinzuziehung" oder „Anhörung" oder auf ein „sich ins Benehmen setzen" mit der Betriebsvertretung, wie in der Mehrzahl der Tarifverträge richtig zum Ausdruck kommt. In diesem Sinne hat das tarifvertraglich begründete Mitwirkungsrecht nur die Bedeutung einer obligatorischen Ordnungsvorschrift, die den betrieblichen Arbeitsfrieden gewährleisten soll, deren Nichtbeachtung aber eine einzelvertragliche Festsetzung oder Änderung der Akkorde nicht unwirksam macht[60]. Darin liegt auch keine unzulässige Einschränkung des *gesetzlichen* Mitbestimmungsrechtes des § 78 Ziff. 2 BRG, denn dieses ist ja infolge der materiellen tariflichen Regelung der Akkordarbeit ohnehin entfallen[61].

---

[56] Hessel daselbst Sp. 474.

[57] Z. B. im Tarifvertrag für die Metallindustrie in Remscheid: „Die Einführung der Akkordarbeit unterliegt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer."

[58] So z. B. im Reichsarbeitsvertrag für die deutsche Pflasterstein- und Schotterindustrie vom 25. 2. 1928 in § 13 Abs. 1 u. Abs. 2; unrichtig daher die konkrete Fallentscheidung Hessels Sp. 477, 2, gegen die sich auch Meissinger wendet (a. a. O. Sp. 89).

[59] Aus diesen Gründen kann auch der jüngsten Entscheidung des RAG. zu dieser Frage (vom 10. 6. 31, 665/30) nicht zugestimmt werden (in Bensh. Bd. 12 Nr. 88 S. 232 ff.).

[60] So mit Recht RAG: Bensh. Bd. 6 Nr. 126 S. 530.

[61] Nicht zutreffend, daher Meissinger (Sp. 89), wenn er gegen Hessel sagt: „Insoweit ist also das gesetzliche Mitwirkungsrecht der Betriebsvertretung zweifellos tariflicher Einschränkung zugänglich."

§ 7. Die Änderung der Akkorde bei laufendem Tarifvertrag.

Die Änderung von Akkordlöhnen während des Bestehens des Tarifvertrages kann verschiedene Ursachen haben.

I.

Sie kann auf rein rechtlichen Gründen beruhen.

Das ist der Fall, wenn sich die Akkordsätze vertragswidrig als überhöht oder untersetzt erweisen, sei es von Anfang an infolge eines wesentlichen Rechenfehlers beim Akkordansatz[1], sei es nachträglich infolge einer Veränderung der Arbeitsaufgabe, mit deren Substanz der Akkordsatz als Wertmaßstab unzertrennlich zusammenhängt; so z. B. bei technischen Verbesserungen der Arbeitsmethode oder bei wesentlicher Veränderung der gleichzeitig anzufertigenden Stücke, bei Materialänderungen oder aus ähnlichen Gründen.

1. Dementsprechend enthalten zahlreiche Tarifverträge, insbesondere in der Metallindustrie, die sog. Akkordberichtigungsklausel, welche stets Hand in Hand mit einer tariflichen Regelung der Akkordberechnungsgrundlagen geht, und folgenden typischen Wortlaut hat:

> „Bestehende Akkordpreise sind zu ändern, wenn dies durch Veränderung oder Verbesserung der Arbeitsmethode, technische Verbesserungen, wesentliche Änderungen der Stückzahl begründet ist, oder wenn ein offenbarer Irrtum in der Kalkulation vorliegt[2]."

In diesen Fällen bietet der Anstellungsvertrag die Handhabe, den fehlerhaften oder unrichtig gewordenen Akkordsatz zu berichtigen. Maßstab dafür ist der Akkordrichtsatz, welcher regelmäßig den Durchschnitts-Sollverdienst eines fiktiven Akkordarbeiters normaler Leistungsfähigkeit bei normalen Betriebsverhältnissen enthält. Daraus ergibt sich schon, daß der Berichtigungsanspruch niemals damit begründet werden kann, daß ein Arbeiter bei überdurchschnittlicher Leistung einen besonders hohen Verdienst erzielt hat, oder daß umgekehrt ein Arbeiter minderer Leistungsfähigkeit oder minderen Fleißes nicht auf den Durchschnittsverdienst gekommen ist[3].

Dieser Grundsatz wird in manchen Tarifverträgen zum Überfluß besonders ausgesprochen. So bestimmt z. B. der Tarifvertrag der schlesischen Metallindustrie vom 17. 2. 1930:

> „Bleibt aus anderen Gründen der einzelne Akkordarbeiter gegenüber seinen Mitarbeitern in der Leistung zurück und kommt er aus Gründen, die in seiner Person liegen, im Verdienst nicht auf den tariflichen Akkordsatz[4], so ist das kein Grund, den Akkord zu ändern."

2. Ob eine tarifvertragliche Akkordberichtigungsklausel der angeführten Art normative — rechtsbegründende oder rechtseinschränkende — Bedeutung hat, erscheint zweifelhaft, denn sie spricht offenbar nur Befugnisse und Verpflich-

[1] Das ist oft ein Irrtum bei der Kalkulierung des Zeitfaktors; vgl. oben S. 53, b.
[2] So z. B. in der Königsberger Metallindustrie (Tarifvertrag vom 1. 3. 1928).
[3] Vgl. hierzu Schulz in Kaskels: Akkordlohn S. 38.
[4] Gemeint ist der Akkordrichtsatz.

tungen des Arbeitgebers aus, die sich aus allgemeinen Rechtsgrundsätzen und aus dem Tatbestand des Akkordvertrages ohnehin ergeben.

Geht man nämlich davon aus, daß zwar die Vorgabe des Akkordes eine Willenserklärung ist, durch die der Arbeitgeber über die bereitstehende Arbeitskraft des Akkordarbeiters vertragsgemäß verfügt[5], daß dagegen der Akkordsatz als solcher nur die Feststellung dessen enthält, was der Arbeiter nach dem Vertrage richtsatzgemäß je Leistungseinheit zu fordern hat[6], so folgt daraus die rechtliche Unselbständigkeit der Akkordsatzbestimmung. Der Akkordsatz wird, wie oben (§ 5) dargetan, grundsätzlich nicht vereinbart; er ist nur maßgebend, wenn er richtig im Sinne des Vertrages (richtsatzgemäß) ist. Er unterliegt daher nach dem Sinn des Vertrages grundsätzlich einer alsbaldigen Berichtigung bei nachweislicher Fehlerhaftigkeit in der Kalkulation, freilich mit der sich zugunsten des Arbeiters aus Treu und Glauben (§§ 157, 242 BGB) ergebenden Einschränkung, daß eine Herabsetzung des Akkordes nur mit Wirkung für die Zukunft, nicht in bezug auf bereits geleistete Akkordarbeiten vorgenommen werden kann[7]. Ebenso ist die Anpassung des Akkordsatzes an den Akkordrichtsatz gerechtfertigt oder geboten, wenn der Arbeitgeber einen vorgegebenen Akkord in Ausübung seines Direktionsrechtes in seiner Substanz verändert, und dadurch eine wesentliche Verschiebung der Akkordzeiten bewirkt.

3. Angesichts dieser Rechtslage kann die tarifvertragliche Akkordberichtigungsklausel nur erläuternde und darüber hinaus obligatorische Bedeutung haben. Recht oder Pflicht zur Akkordsatzberichtigung können tarifvertraglich nicht mit normativer Wirkung beschränkt werden. Insbesondere würde eine normative Einschränkung des Rechts zur einseitigen Herabsetzung überhöhter Akkordsätze durch eine Tarifklausel praktisch zu einer Bindung des Arbeitgebers an übervertragliche Lohnsätze und damit zu einer grundlosen Bereicherung des Akkordarbeiters führen, die dieser gemäß § 812 BGB herausgeben müßte[8].

Aus diesen Gründen kann z. B. eine Tarifbestimmung, welche die Ausübung des Akkordherabsetzungsrechtes in irgendeiner Form an eine Mitwirkung der Betriebsvertretung knüpft nur obligatorische Bedeutung im Sinne einer Ordnungsvorschrift haben[9], deren förmliche Beachtung als Voraussetzung der Akkordberichtigung aufgefaßt werden mag; jedenfalls ist, wie Schulz-Schaeffer betont hat, die Herbeiführung eines Einverständnisses der Betriebsvertretung nicht erforderlich[10].

In diesem Sinne bezieht sich aber die tarifvertragliche Akkordberichtigungsklausel nicht nur auf tarifmäßig vorgegebene Akkorde — wie das Landesarbeitsgericht Mannheim in jüngster Zeit angenommen hat[11] —, sondern auf alle vom Arbeitgeber einseitig vorgegebenen Akkorde, auch wenn sie auf übertariflich und tariffrei vereinbarter Grundlage angesetzt waren; entscheidend

[5] Vgl. oben § 2 S. 24 (3.) sowie § 3 S. 27 (3. a).
[6] RAG: Bensh. Bd. 7 S. 26; vgl. oben § 5 S. 44 Anm. 41.
[7] Schulz-Schaeffer, Gutachten, S. 12.
[8] Gegen dieses Ergebnis auch Schulz-Schaeffer (Gutachten S. 13), der jedoch eine tarifliche Beschränkung des einseitigen Herabsetzungsrechtes für möglich hält (vgl. auch Gutachten S. 20).
[9] Vgl. oben § 6 III S. 57.
[10] Schulz-Schaeffer, Gutachten, S. 23 f.
[11] LAG. Mannheim vom 17. 6. 1931 (ABR. 47/31), Samml.-Ver. Nr. 112 Blatt 7, Jahrgang 1931.

für die Verbindlichkeit eines Akkordsatzes ist grundsätzlich der im Einzelvertrag geltende Akkordrichtsatz.

II.

Die Änderung der Akkorde bei laufendem Tarifvertrag kann auch von wirtschaftlichen Erwägungen ausgehen und eine Änderung des Vertragsinhalts bedeuten: tarifmäßige Akkordlöhne sollen einzelvertraglich oder betrieblich erhöht, übertariflich vereinbarte Akkorde sollen abgebaut werden. Diese Frage ist von der soeben (I) behandelten begrifflich scharf zu trennen.

1. Es wurde bereits betont (§ 4), daß die Beweglichkeit der Akkordlöhne in den Betrieben von der größten Bedeutung ist. Von ihr hängt es entscheidend ab, in welchem Maße der Arbeitgeber sich bereitfinden läßt, den Akkordarbeiter nach seiner Leistungsfähigkeit einzuschätzen, sowie ihn an der Produktivität des Betriebes und seiner Arbeit teilhaben zu lassen. Der Arbeitgeber muß bei der Vereinbarung übertariflicher Akkordlöhne zugleich die Möglichkeit ihrer Anpassung an rückläufige Konjunkturen ins Auge fassen[12]. Die hierzu erforderliche Maßnahme muß der vorherigen vertraglichen Gestaltung des übertariflichen Lohnes entsprechen. Daher hängt die Bereitschaft des Arbeitgebers zur Gewährung übertariflicher Akkordlöhne vornehmlich von den Schwierigkeiten ab, die sich bei sinkender Konjunktur einem notwendigen Akkordabbau in rechtlicher oder tatsächlicher Hinsicht entgegenzustellen vermögen.

2. Die Rechtslage ist für den Arbeitgeber einfach, wenn er den übertariflichen Akkordlohn nur auf Grund einer frei widerruflichen Zulage zum Tarifgrundlohn gewährt hat. Nach Erklärung des Widerrufes kann er die übertarifliche Bezahlung jederzeit einstellen, indem er die Akkordsätze einseitig an den tariflichen Akkordrichtsatz zurückführt.

Dagegen entstehen die Schwierigkeiten, wenn zur Senkung der Akkordsätze eine Änderung des Vertragsinhaltes erforderlich wird. Das ist der Fall, wenn die übertariflichen Akkorde auf festen Zuschlägen zum Akkordgrundlohn oder auf einer frei vereinbarten übertariflichen Berechnungsgrundlage aufgebaut waren und dadurch zum Inhalt des Akkordvertrages geworden sind. In diesem Falle ist eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers zur Änderung der Akkorde nicht möglich. Insbesondere bietet die Tarifsvertragsverordnung keine Handhabe, übertariflich vereinbarte Löhne, „soweit sie eine Änderung der Arbeitsbedingungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten", durch eine Teilkündigung abzudingen[13]. Das Reichsarbeitsgericht steht im Einklang mit der herrschenden Meinung auf dem Standpunkt, daß günstigere Arbeitsbedingungen gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 Tarif-VO. — mangels ausdrücklicher entgegengesetzter Abrede — zum Vertragsinhalt werden. Ihre Beseitigung kann daher nicht einseitig gegen den Willen des Arbeitnehmers erfolgen, vielmehr ist gemäß § 305 BGB Willenseinigung erforderlich[14].

---

[12] Vgl. hierzu Warncke, Schli-W. 1926 S. 74.

[13] Vgl. Nikisch, Schli-W. 1927 Sp. 312 V sowie Flatow in seiner Anm. zu RAG: Bensh. Bd. 5 Nr. 64 S. 252 f.

[14] Vgl. die Urteile des RAG: Bensh. Bd. 4 Nr. 10 S. 29; Bd. 5 Nr. 17 S. 51; Nr. 64 S. 249 ff.; Nr. 95 S. 374 ff.; Bd. 7 Nr. 22 S. 100 ob.; vgl. für die Wissenschaft Molitor, Komm. § 1 Anm. 33 S. 75 und daselbst die weiteren Angaben. So auch der Standpunkt der Arbeitgeber: vgl. Warncke (Schli-W. 1926 S. 74): „... Gegen diese Ansicht läßt sich nur schwer etwas einwenden ..."; ebenso Bertelsmann daselbst S. 128, ferner Meissinger III 4e Sp. 87 der Drucks.

Bleibt diese aus, so bietet sich rechtlich nach den allgemeinen Grundsätzen des Vertragsrechtes allein das Mittel einer förmlichen Kündigung des ganzen Anstellungsvertrages zwecks Änderung der Arbeitsbedingungen unter gleichzeitigem Angebot eines neuen Vertrages zu den angepaßten Bedingungen. Daher beschränkt sich auch das Reichsarbeitsgericht regelmäßig auf die Feststellung der Tatfragen, ob im Einzelfall aus dem Verhalten des Arbeitnehmers auf eine Zustimmung zu der Lohnsenkung geschlossen werden könne, oder ob andernfalls eine Kündigung der Verträge erfolgt ist[15].

3. Das Mittel der Kündigung der Anstellungsverträge scheuen aber die Arbeitgeber aus psychologischen Bedenken um so mehr, je größer der Betrieb ist.

Die Zwecke, die der Arbeitgeber — in der Sorge für die Produktivität seines Betriebes einerseits und für die Erhaltung eines Stammes ausgewählter Facharbeiter andererseits — mit der Gewährung übertariflicher Akkordlöhne verfolgt, sind gefährdet, wenn er fortan wirtschaftlich gebotene Anpassungen der Akkordlöhne an den Tarifinhalt nicht anders als im Wege der Kündigung der Verträge erreichen kann[16]. Darin liegt eine Maßnahme, die über den beabsichtigten Zweck hinauszugehen scheint. Infolgedessen gefährdet sie den Arbeitsfrieden, weckt Beunruhigung bei den nicht betroffenen Arbeitern und Kampfstimmung in der Belegschaft. In größerem Umfange ausgeübt wird sie zur Massenkündigung, in der viele Arbeiter leicht eine Drohung mit Aussperrung erblicken.

4. In Erkenntnis dieser Sachlage entstand in Akkordpraxis und Rechtsprechung die Vorstellung einer (selbständig kündbaren) Gedinge- oder Akkordsatzabrede im Rahmen eines Vorvertrages, die in § 5 der Arbeit widerlegt, und an deren Stelle das einseitige, vertragsgebundene Vorgaberecht des Arbeitgebers gesetzt werden mußte (vgl. oben S. 45).

a) Damit wurde lediglich klargestellt, daß der Arbeitgeber die Akkordsätze nach Maßgabe des vereinbarten Akkordrichtsatzes einseitig bestimmen *kann*, und daß der zur Akkordarbeit verpflichtete Arbeiter keinen *Anspruch* auf eine Vereinbarung günstigerer Akkordsätze hat.

Es ist aber durchaus möglich, daß der Arbeitgeber sein Recht zur einseitigen Akkordfestsetzung zurückstellt und eine Vereinbarung übertariflicher Akkordsätze von Fall zu Fall freiwillig zuläßt. Dann handelt es sich um frei vereinbarte Akkordsätze, die vom Standpunkt ihrer Berechnungsgrundlage aus — bei Ablehnung des vorvertraglichen Charakters derselben — als *übervertraglich* gekennzeichnet werden müssen. Infolgedessen sind sie einer isolierten Kündigung zugänglich, die den Anstellungsvertrag als solchen nicht berührt.

Auf diese Weise haben zahlreiche Tarifverträge Vorsorge getroffen, die freie Beweglichkeit der übertariflichen Akkorde im laufenden Anstellungsvertrag durch Verzicht auf deren vertragliche Gebundenheit an den Akkordrichtsatz zu ermöglichen.

---

[15] Vgl. die Urteile im 5. Bande Bensh. Nr. 17 S. 50 ff.; Nr. 64 S. 252; Nr. 95 S. 376; aber auch Nr. 96 S. 376 ff.

[16] Hierauf weist Schulz-Schaeffer hin, Schli-W. 1927 Sp. 416; Gutachten S. 6.

b) In dieser Beziehung ist der Rahmentarifvertrag für die rheinisch-westfälische Eisen- und Stahlindustrie vom 26. 5. 1930 von besonderem Interesse.

Ausgehend von einer vereinbarten Akkordberechnungsgrundlage, die 10% über dem Tariflohn der entsprechenden Arbeitergruppe liegt (IX Ziff. 2 Abs. 2), bestimmt der Tarifvertrag im IX. Abschnitt, daß die Arbeiter verpflichtet sind, auf Verlangen der Werksleitung Akkordarbeit zu leisten (Ziff. 1) und daß alle Akkorde frei vereinbart werden sollen (Ziff. 2 Abs. 1 Satz 1). Darauf heißt es in Ziff. 2 Abs. 4:

> „Jede Änderung von Akkorden ist zu vereinbaren. Mangels einer Einigung kann die Änderung nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgen. Beabsichtigt ein Werk, die Akkorde allgemein oder für einen größeren Teil der Belegschaft zu ändern, so soll es die gesetzliche Betriebsvertretung vorher hören ..."

In dieser Bestimmung kommt die Loslösung der Akkordsätze von ihrer vereinbarten Berechnungsgrundlage klar zum Ausdruck. Voraussetzung dazu ist, daß die Arbeiter nur zu Tarifbedingungen eingestellt werden. Sie sollen also keinen Anspruch auf übertarifliche Akkordsätze haben. Dafür ist ihnen eine freiwillige Gewährung übertariflicher Akkordsätze durch deren Vereinbarung von Fall zu Fall in Aussicht gestellt.

Bei dieser Vertragslage wird im Tarifgebiet für Arbeit-Nordwest ein weiteres erreicht:

In der Herbeiführung einer Einigung über den Akkordsatz liegt gleichzeitig ein Vergleich über dessen vertragsgemäße Richtigkeit. Dadurch verzichtet der Arbeitgeber freiwillig auf jede Ausübung seines oben erörterten Rechtes zur sofortigen einseitigen Berichtigung irrtümlich übersetzter oder in ihren Zeitfaktoren veränderter Akkorde (vgl. oben I S. 58). Die hier angeführte Bestimmung der Ziff. 2 Abs. 4 des Tarifvertrages steht damit zugleich an Stelle der sonst üblichen Akkordberichtigungsklausel. Sie verpflichtet den Arbeitgeber bei allen geplanten Änderungen der Akkordsätze zur Innehaltung einer — regelmäßig 14tägigen — Karenzzeit nach Art einer Kündigungsfrist, nach deren Ablauf er aber, wie das Reichsarbeitsgericht in der Entscheidung vom 16. 5. 1931 (572/30)[17] anerkannt hat, die betroffenen Akkordsätze auf der Grundlage des tarifvertraglichen Akkordrichtsatzes einseitig neu festsetzen kann.

5. Das einfachste Mittel zur Erzielung einer beweglichen Akkordgestaltung im Rahmen des Anstellungsvertrages ist die kollektive Vereinbarung einer übertariflichen Akkordbasis oder übertariflicher Akkordsätze im Wege einer freiwillig abgeschlossenen Betriebsvereinbarung nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 Satz 2 der Tarifverordnung. Gegen ihre Zulässigkeit und Wirksamkeit bestehen, wie oben dargelegt wurde (§ 6 II 2, S. 55), keine Bedenken. Auch in diesem Falle haben die übertariflichen Akkordsätze keine feste Grundlage in den Anstellungsverträgen. Die Arbeiter werden nur „zu Tarif" und zu den günstigeren Bedingungen der jeweiligen bestehenden Betriebsvereinbarung eingestellt, nach deren Maßgabe der Arbeitgeber die Akkorde einseitig vorgibt.

---

[17] RAG: Bensh. Bd. 12 Nr. 137 S. 519 ff. Im übrigen beruht die Entscheidung auf der oben in § 5 bekämpften ständigen Auffassung des RAG; dieses verkennt den freiwilligen Charakter der hier in Rede stehenden Akkordsatzvereinbarung.

Dadurch ergibt sich eine einfache Rechtslage: Erfordern die Betriebsverhältnisse eine Senkung der übertariflichen Akkorde, so bedarf es keiner Zustimmung der Betriebsvertretung; § 78 Ziff. 2 BRG kommt überhaupt nicht in Frage! Der Arbeitgeber kann die Betriebsvereinbarung kündigen und dadurch nach Ende der Kündigungsfrist die laufenden Akkordverträge an die tarifliche Akkordbasis zurückführen.

Das Reichsarbeitsgericht hat diese Auffassung in zwei Urteilen vom 30. 4. 1930 abgelehnt[18]. Es geht davon aus, daß die Kollektivbedingungen kraft der Normativwirkung zum Inhalt der Arbeitsverträge werden und infolgedessen in ihnen auch nach Fortfall der Kollektivverträge solange nachwirken, als sie nicht durch einzelvertragliche Maßnahmen geändert (§ 305 BGB) oder beseitigt würden (Kündigung der Verträge)[19].

Gegen diese Urteile hat sich Nipperdey[20] gewendet, indem er die vom Reichsarbeitsgericht verfochtene Lehre von der Nachwirkung der Gesamtvereinbarungen in den Einzelverträgen bekämpft. Hierbei handelt es sich um die meisterörterte und -bestrittene Frage des deutschen Tarifrechtes, deren Darstellung in dieser Arbeit nicht am Platze ist[21]. Von dem hier vertretenen, in § 1 gewonnenen Standpunkt aus entfällt das Problem der Nachwirkung als Frage der Kollektivwirkung, indem das entscheidende Gewicht auf die Gestaltung der Einzelarbeitsverträge gelegt wird[22]:

Sind diese unabhängig vom Tarif frei vereinbart, so bleibt ihr Inhalt auch von einer Beendigung des Tarifvertrages unberührt; dabei handelt es sich also nicht um eine Nachwirkung, sondern vielmehr um eine Nichtwirkung der Gesamtvereinbarung[23].

Ist der Arbeitnehmer dagegen allein „zu Tarif" angestellt, so muß der tarifgebundene Vertragsinhalt auch das Schicksal des Tarifvertrages teilen. Eine Nachwirkung ist also in jedem Falle zu verneinen[24]:

Das gleiche muß für den hier zur Erörterung stehenden Fall gelten: Wenn die Akkordarbeiter allein zu Tarif und zu den günstigeren Bedingungen der jeweiligen Betriebsvereinbarung angestellt sind, und der übertarifliche Akkordlohn nicht einzelvertraglich frei vereinbart, sondern kollektivgebunden ist, so entfällt er automatisch mit dem Erlöschen der Kollektivregelung.

Dadurch werden die Einzelverträge keinesfalls inhaltslos. An die Stelle der betrieblich-kollektiv vereinbarten günstigeren Arbeitsbedingungen treten automatisch die Bedingungen des herrschenden Tarifvertrages.

---

[18] RAG. 563/29 und 4/30 in Bensh. Bd. 9 Nr. 29 S. 136 ff., Nr. 30 S. 140 ff.

[19] Vgl. auch die Entscheidungen des RAG. in Bensh. Bd. 11 Nr. 94 und Bd. 12 Nr. 47.

[20] Nipperdey in der Anm. daselbst Bensh. Bd. 9 S. 143 ff.

[21] Vgl. den Stand der Streitfrage bei (Hueck-) Nipperdey II § 20 IV, 2 Anm. 25 und Anm. 26, S. 204 f.

[22] Vgl. oben § 1, 4b S. 17 bei Anm. 38: Die Bedenken Lehmanns (Tarifvertrag und Nachwirkung S. 15 f.) und Nipperdeys (a. a. O. II S. 206b Anm. 30) gegen die Bezugnahme auf den Individualwillen greifen daher nicht durch; vgl. dazu § 4 II 3 S. 35.

[23] So neuerdings mit Recht RAG. vom 31. 1. 1931 (352/30) Bensh. Bd. 11 Nr. 105 S. 451 a. E.!

[24] Dies entspricht auch der in der Wissenschaft herrschenden Lehre. Vgl. (Hueck-) Nipperdey, a. a. O. S. 204 Anm. 25; Nikisch, Arbeitsrecht, § 31, 6 S. 116; vgl. auch Anthes im „Arbeitgeber" 1930 S. 655.

2. Abschnitt.

Der Akkordlohnanspruch bei tarifvertraglichen Lohnänderungen.

Die bisherigen Untersuchungen ermöglichen nunmehr die Beantwortung wichtiger Rechtsfragen, die beim Akkordlohnanspruch aus Anlaß einer Veränderung des tariflichen Zustandes auftauchen und das Reichsarbeitsgericht in zahlreichen Entscheidungen beschäftigt haben.

Die Wirkung einer tarifvertraglichen Lohnänderung auf die Löhne in den laufenden Verträgen hängt entscheidend von deren inhaltlicher Gestaltung ab. In dieser Hinsicht wurde die grundlegende Unterscheidung gewonnen: Die Arbeitsverträge sind entweder tarifabhängig (tarifgebundene Löhne) oder unabhängig vom Tarif frei vereinbart (frei vereinbarte Löhne). — Diese Unterscheidung leitet auch das Reichsarbeitsgericht, obgleich es sie nicht folgerichtig durchführt. In den Urteilen vom 19. 12. 1928 (229/28) und vom 27. 2. 1929 (394/28)[1] bringt es sie zum klaren Ausdruck, indem es die zwangsläufige Auswirkung einer Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Gehälter bejaht,

> „wenn das übertarifliche Gehalt ersichtlich nach dem Willen der Vertragsparteien auf dem Tarifgrundgehalt aufgebaut"[2]

ist, dagegen verneint, wenn das übertarifliche Gehalt frei vereinbart und

> „nach dem Willen der Vertragsparteien zwar an das Tarifgrundgehalt angelehnt, aber nicht auf ihm aufgebaut und insbesondere nicht in Grundgehalt und Leistungszulage gegliedert ist"[3].

Die so gewonnene Unterscheidung ermöglicht es, der folgenden Untersuchung über das Verhalten der Akkordlöhne den allgemeinen Satz voranzustellen, daß eine Tarifänderung sich nach dem Grundsatz der Unmittelbarkeit nur auf tarifgebundene Löhne automatisch auswirkt (§ 9). Im Gegensatz dazu werden frei vereinbarte Löhne von einer Tarifänderung nicht schlechthin, sondern nur nach Maßgabe des Grundsatzes der Unabdingbarkeit der Tarifnormen zugunsten der Arbeitnehmer beeinflußt (§ 8).

---

[1] RAG: Bensh. Bd. 5 Nr. 27; Bd. 6 Nr. 26.
[2] RAG: Bensh. Bd. 5 S. 95.
[3] RAG: Bensh. Bd. 6 S. 94; vgl. auch Bensh. Bd. 8 S. 495, wo das RAG. von übertariflichen und frei vereinbarten Akkorden spricht (vgl. hierzu oben § 4 II S. 34).

§ 8. Die Tarifwirkung bei frei vereinbarten Akkordlöhnen.

1. In den zahlreichen einschlägigen Urteilen kommt deutlich das Bestreben des Reichsarbeitsgerichts zum Ausdruck, die frei vereinbarten, insbesondere übertariflichen Löhne der Wirkung einer Tarifänderung nach Möglichkeit zu entziehen.

In einer Entscheidung vom 1. 12. 1928[1] hat es allgemein ausgeführt, daß frei vereinbarte Einzelverträge „mit ihren für die Arbeitnehmer günstigeren Bedingungen vom Tarifvertrage nicht berührt" werden.

> „Höhere Löhne, die in ihnen festgesetzt sind, sind weiterzuzahlen, nicht auf Grund des Tarifvertrages, sondern auf Grund der insoweit neben ihm unverändert fortbestehenden Einzelverträge[2]."

Derselbe Gedanke kommt in dem Urteil vom 31. 1. 1931 (352/30) zum Ausdruck[3], wo das Reichsarbeitsgericht feststellt, daß die übertarifliche (frei vereinbarte) Akkordentlohnung nur mittelbar auf dem Tarifvertrag beruhte, indem er sie nicht ausschloß; „unmittelbar beruhte sie auf den einzelvertraglichen Abmachungen[4]."

Diese Begründung entspricht dem oben vorangestellten Grundsatz. Sie muß dahin erweitert werden, daß frei vereinbarte Einzelverträge überhaupt vom Tarifvertrag und seinen Änderungen unberührt bleiben, solange sie nicht mit unabdingbaren Tarifnormen in Widerspruch geraten und von diesen verdrängt werden. Indessen läßt das Reichsarbeitsgericht diesen Satz nicht uneingeschränkt gelten.

Zwar hat es in dem letzterwähnten Urteil vom 31. 1. 1931 richtig erkannt, daß es sich bei Tarifänderungen nicht um eine Frage der Nachwirkung des alten tariflichen Zustandes in den laufenden Arbeitsverträgen handelt, sondern um die Frage des Einflusses eines neuen Tarifvertrages „auf übertarifliche, also einzelarbeitsvertragliche Ansprüche".

Es begründet diese Nichtwirkung der Tarifänderung aber nicht mit dem tarifunabhängigen Charakter frei vereinbarter Arbeitsverträge, sondern läßt den Willen der Tarifparteien ausschlaggebend sein. Die Tarifparteien und Schlichter können also nach herrschender Auffassung — in der sich der damalige Gewerkschaftsstandpunkt durchgesetzt hat[5] — auch ohne den Zwang unabdingbarer Mindesttarife nach Belieben über den Inhalt frei vereinbarter Arbeitsverträge verfügen, sofern nur der darauf gerichtete Wille zum Ausdruck gekommen ist.

So hat das Reichsarbeitsgericht einerseits mehrfach ausgesprochen, daß „m a n g e l s einer ausdrücklichen Bestimmung" nicht angenommen werden könne, „daß die Tarifparteien mit der Erhöhung der Grundgehälter auch eine schematische allgemeine Erhöhung der frei vereinbarten Gehälter haben vornehmen wollen"[6], und „daß eine schematische Erhöhung der auf freier Vereinbarung in den Einzelfällen beruhenden Akkordverdienste ohne Nachprüfung

---

[1] RAG. 222/28, Bensh. Bd. 4 Nr. 95.
[2] Daselbst S. 373.
[3] RAG.: Bensh. Bd. 11 Nr. 105.
[4] Daselbst S. 453.
[5] Vgl. Schaffer, Schli=W. 1927 Sp. 447; Schulz=Schaeffer, Schli=W. 1927 Sp. 413.
[6] RAG. vom 19. 12. 1928 (229/28), Bensh. Bd. 5 Nr. 27 S. 96 f.; im gleichen Sinne RAG.: Bensh. Bd. 6 S. 92, 93 sowie das oben zitierte Urteil vom 12. 12. 1928, Bensh. Bd. 4 S. 374; ebenso Bensh. Bd. 1 S. 42; Bd. 2 S. 110.

der Angemessenheit und Notwendigkeit im einzelnen Falle nicht ohne weiteres als gewollt angenommen werden kann"[7].

Andererseits läßt es in dem Urteil vom 12. 1. 1929 (407/28)[8] ein Lohnabkommen gelten, welches nicht nur die Mindestlöhne erhöht, sondern gleichzeitig bestimmt, daß die auf den alten Mindestlohn gewährte Überbezahlung auch zu dem neuen Mindestlohn in Mark und Pfennig hinzukomme. In zahlreichen weiteren Urteilen hat das Reichsarbeitsgericht keine Bedenken getragen, einer pfennigmäßigen oder prozentualen Erhöhung der Tariflöhne durch Tarifvereinbarungen oder Zwangstarife auch insoweit normative Wirkung zuzusprechen, als sie „alle bestehenden Löhne[9]" oder die „bisherigen Löhne und Akkorde[10]" oder gar die „derzeitigen Akkordverdienste[11]" oder die „bisher ausschließlich durch Einzelvertrag geregelten Akkordlöhne[12]" in schematischer Weise treffen sollte.

2. Auf die Bedenken, die derartigen tariflichen Eingriffen in konkrete Arbeitsverträge entgegenstehen, hat Schulz-Schaeffer hingewiesen, indem er die Frage unter dem doppelten Gesichtspunkt einer freien Tarifvereinbarung (a) und der Verbindlicherklärung eines derartigen Schiedsspruches (b) prüft.

a) Schulz-Schaeffer legt dar, daß „der Grundgedanke des Tarifrechtes, aus welchem der Gesetzgeber den im Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen gesetzesgleiche Einwirkung auf die Einzelarbeitsverträge gibt", zu einer wörtlichen Auslegung des § 1 Abs. 1 Satz 1 der Tarifverordnung zwinge[13]. Danach besteht die Aufgabe der Tarifparteien allein darin, „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" zu regeln:

> „Nur eine Regelung, die die tariffähigen Parteien selbst verantwortlich getroffen haben, hat daher nach Wortlaut des Gesetzes und Grundgedanken des Tarifrechts die gesetzesstarke Wirkung des § 1 Tarif-VO."[14]

Durch eine Abmachung der Tarifparteien, welche, anstatt selbst eine Regelung von Abschlußbedingungen im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Tarif-VO. zu sein, auf „die regellose Verschiedenheit" einzelvertraglicher Regelungen abstellt[15], für die es schematisch Zuschläge festsetzt, werden mittelbar Löhne geschaffen,

> „welche völlig unregelmäßig sind, sich der Kenntnis der Tarifvertragsparteien im einzelnen entziehen, und für deren Angemessenheit also die Tarifvertragsparteien die Verantwortung nicht übernehmen können"[16].

Angesichts der Tatsache, daß Vereinbarungen dieser Art in der Praxis häufig sind, und die Gerichte ihre Wirksamkeit bisher nicht bezweifelt haben, wirft

---

[7] RAG. 570/28, 312/29 vom 11. 9. 29: Bensh. Bd. 7 Nr. 54 S. 242; ebenso Bensh. Bd. 7 Nr. 123 S. 544.
[8] RAG. Bensh. Bd. 5 Nr. 17 S. 50.
[9] Bensh. Bd. 8 Nr. 101 S. 484 ff. RAG. 475/29.
[10] RAG. 447/29, Bensh. Bd. 8 Nr. 102 S. 488 ff.
[11] 7 Urteile vom 18. 9. 1929 (RAG. 110—115; 117/29), Bensh. Bd. 7 Nr. 6 S. 23 (allgemein verbindlicher Tarifvertrag); ebenso RAG.: vom 19. 3. 1930 (493/29), Bensh. Bd. 9 Nr. 32 S. 150 (verbindlicher Schiedsspruch).
[12] RAG. 357/28, Bensh. Bd. 5 Nr. 105 S. 417 ff. vgl. ebenso — Lohnsenkungen betreffend — die jüngsten Entsch. d. RAG. v. 28. 11. 1931 (246 und 367/31) Bensh. Bd. 13 Nr. 120 S. 522 und Nr. 128 S. 548.
[13] Schulz-Schaeffer, Gutachten S. 3; vgl. auch Schli-W. 1927 Sp. 414 f.
[14] Schulz-Schaeffer, Gutachten S. 4.
[15] Schulz-Schaeffer, Schli-W. 1927 Sp. 415.
[16] Schulz-Schaeffer, Gutachten, S. 5.

Schulz-Schaeffer die Frage auf, ob sich hier etwa ein Gewohnheitsrecht gebildet habe. Indem er sie verneint, gelangt er in vorsichtiger Stellungnahme zu dem Ergebnis, daß in der schematischen Erhöhung außertariflicher Löhne eine Entartung und ein Mißbrauch des Tarifvertrages zu erblicken sei[17].

b) Noch schwerer fallen dieselben Gründe gegenüber der Frage ins Gewicht, ob mit dem dargelegten Inhalt ein Schiedsspruch für verbindlich erklärt werden kann. Schulz-Schaeffer verneint die materiellen Voraussetzungen der Zuständigkeit der Schlichtungsbehörden[18]. Gemäß § 6 Schli-VO. kann ein Schiedsspruch für verbindlich erklärt werden,

„wenn die in ihm getroffene Regelung bei gerechter Abwägung der Interessen beider Teile der Billigkeit entspricht und ihre Durchführung aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen erforderlich ist".

Aus Sinn und Wortlaut des Gesetzes folgt als Voraussetzung zur Verbindlicherklärung, daß die Schlichtungsbehörde überhaupt in der Lage ist, die Billigkeit der Regelung zu prüfen.

„Das ist angesichts eines Schiedsspruches, der die außertariflichen Löhne erhöht, schlechterdings nicht der Fall[19]."

Zudem ist es nicht vorstellbar, daß wirtschaftliche und soziale Gründe es erfordern sollten,

„den unübersehbaren, verschiedenartigen Istlöhnern einen wiederum unübersehbar verschiedenen Mehrlohn zuzusprechen"[20].

3. Diese Lehre Schulz-Schaeffers ergänzt, indem sie von Grundfragen des Tarifrechts ausgeht, die hier vertretene Auffassung vom Wesen frei vereinbarter Arbeitsverträge. Sie bestätigt das in § 1 gefundene Ergebnis, daß die Tarifparteien bei der Festsetzung von Löhnen zur normativen Beherrschung der Arbeitsverträge allein zuständig sind, Tarife zu geben. Nur solche „allgemeinen Arbeitsbedingungen[21]" können die Tarifparteien in ihrer rechtssetzenden Eigenschaft als Kollektivparteien rechtsgeschäftlich verantworten, und nur in dieser Verantwortung wurzelt die Normativwirkung[22].

Eine Tarifregelung, welche zugleich mit der Erhöhung der Mindestlöhne eine ebensolche schematische Erhöhung der frei vereinbarten übertariflichen Löhne herbeiführen will, bedeutet einen gesetzlosen Eingriff in die Vertragsfreiheit der Einzelparteien. Sie schafft ein Ausnahmerecht und läuft im Ergebnis darauf hinaus, daß gerade für die frei vereinbarten übertariflichen Löhne Zuschläge geschaffen werden, die um so größer sind, je vollkommener die neuen Tarifmindestlöhne in den freien Vereinbarungen schon vorweggenommen waren. Ihre Anerkennung durch die Wissenschaft würde den Weg dazu freimachen, daß die Tarifparteien oder die Schlichtungsbehörden darauf verzichten, eine kollektive „Regelung der Arbeitsbedingungen" im Sinne des § 1 Tarif-VO. zu treffen, sondern sich damit begnügen, unter Bezugnahme auf die jeweiligen einzel-

[17] Vgl. gegenüber der früheren Stellungnahme in Schli-W. 1927 Sp. 415 III, wo Schulz-Schaeffer dieselben Bedenken noch zurückgestellt hat, das spätere Gutachten S. 5.
[18] Schli-W. Sp. 416, Gutachten S. 5 ff.
[19] Schulz-Schaeffer, Gutachten, S. 6.
[20] Schulz-Schaeffer, Schli-W. 1927 Sp. 416 A. V.
[21] Jacobi S. 181 ff., insbes. S. 185.
[22] Schulz-Schaeffer, Schli-W. 1927 Sp. 415, Gutachten S. 4.

vertraglich vereinbarten Stunden- und Akkordlöhne Zuschläge in absoluter oder prozentualer Höhe festzusetzen. Solche Fälle haben sich häufig ereignet; der letztere war Gegenstand der Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts vom 16. 3. 1929 (357/28)[23].

Den widerspruchsvollen Ergebnissen der herrschenden Lehre kann sich auch das Reichsarbeitsgericht nicht verschließen. Während das Wesen der Tarifnormen doch gerade darin besteht, daß sie unabdingbar sind, gibt das Reichsarbeitsgericht zu, daß die tarifliche Festsetzung von Zuschlägen für frei vereinbarte Arbeitsverträge abdingbar sei[24]. Zur Rechtfertigung dieses Satzes sagt es in der Entscheidung vom 19. 2. 1930 (447/29), daß auch darin eine Regelung der Arbeitsbedingungen (d. h. einer Bedingung für den Abschluß von Arbeitsverträgen) liege, wenn nur die laufenden Arbeitsverträge betroffen würden[25]. Indessen habe der Arbeitgeber die Möglichkeit, die betroffenen frei vereinbarten Arbeitsverträge jederzeit zu kündigen, um sie auf den neuen Tarifmindestsatz zurückzuführen[26]. Diese Möglichkeit bekämpft wiederum Nipperdey im Bewußtsein ihres inneren Widerspruches mit dem Wesen der Tarifwirkung und gelangt zu dem Ergebnis, daß die tariflich erhöhten Überlöhne zu unabdingbaren Tariflöhnen geworden seien[27], eine Auffassung, die nach dem Gesagten unhaltbar ist und auch vom Reichsarbeitsgericht mit Recht abgelehnt wird.

Allerdings hat Schulz-Schaeffer an früherer Stelle angenommen, daß die tarifliche Festsetzung von Zuschlägen für alle Arbeitsverträge unbedenklich sei, wenn sie gleichmäßig erfolge[28]. Demgegenüber kann aber eingewendet werden, daß ja gerade ihre Abdingung bei den betroffenen übertariflichen Stunden- und Akkordlöhnen normalerweise nicht gleichmäßig möglich ist, sondern von der willkürlichen Verschiedenheit der Kündigungstermine und Kündigungsfristen in den einzelnen Arbeitsverträgen abhängt. Die tarifliche Erhöhung frei vereinbarter übertariflicher Löhne zwingt den Arbeitgeber zu formal-juristischen Kündigungen; schon aus diesem Grunde ist sie — um ein Wort Nipperdeys zu gebrauchen[29] — abzulehnen.

Beim Akkordlohn zeitigt sie zudem die unerwünschte Folge, daß sie — wie das Reichsarbeitsgericht nicht verkannt hat[30] — „nicht akkordfähige Zeitzulagen" schafft. Damit läuft, wie Grauert gezeigt hat[31], der Gedanke des Akkordes Gefahr, entweder ganz zu verschwinden oder aber stark heruntergedrückt zu werden, und zwar um so mehr, je höher die Zeitzulage festgesetzt wird, die der Akkordarbeiter durch den Ablauf der Stunden verdienen könnte. So würde jeder Tarifvertrag sich selbst widersprechen, wenn er einerseits das reine Akkordsystem aufrecht erhält und es nicht antasten will, gleichzeitig aber gegen dessen Prinzip[32], die Verdienststeigerung allein durch den Fleiß des einzelnen Arbeiters, verstößt.

[23] RAG: Bensh. Bd. 5 Nr. 105.
[24] RAG: Bensh. Bd. 5 S. 51; Bd. 5 S. 419 f.; Bd. 8 S. 495; Bd. 7 S. 26.
[25] RAG: Bensh. Bd. 8 Nr. 102 S. 494; vgl. gegen diese Ansicht oben § 1, 4 a S. 16.
[26] Vgl. RAG: Bensh. Bd. 5 Nr. 105.
[27] Nipperdey in seiner Anm. zu RAG: Bensh. Bd. 5 Nr. 105 S. 421.
[28] Schli-W. 1927 Sp. 415.
[29] Vgl. Nipperdey am Ende seiner Anm. zu RAG: Bensh. Bd. 9 Nr. 30 S. 146.
[30] RAG: Bensh. Bd. 9 Nr. 32 S. 150 ff.
[31] Grauert am Ende seines Schriftsatzes vom 17. 1. 1929 im Ruhreisenstreit (Grauert-Schoppen-Mansfeld S. 178).
[32] Vgl. oben § 2 II, 1. S. 21 f.

§ 9. Die Tarifwirkung auf tarifgebundene Akkordlöhne.

1. Über die Tarifwirkung auf tarifgebundene Akkordlöhne in den laufenden Anstellungsverträgen bei Tarifänderungen ist der Entscheidungspraxis des Reichsarbeitsgerichts wenig zu entnehmen. Es hat in den Urteilen vom 30. 11. 1927 (16/27) und vom 7. 3. 1928 (83/27)[1] grundsätzlich ausgesprochen, daß eine Erhöhung des Ecklohnes (d. i. des tariflichen Stundenlohnes des normalleistungsfähigen Arbeiters von 25 Jahren, von dem die übrigen Lohnsätze in festgestaffelter Eingruppierung abhängen) nicht zwangsläufig eine Steigerung übertariflich bezahlter Löhne nach sich ziehe[2], und daß insbesondere die in dem Schiedsspruch nicht erwähnten Akkordarbeiter grundsätzlich nicht berechtigt seien, „ohne weiteres auch eine Erhöhung der Akkordsätze und Akkordverdienste für Stückakkord zu verlangen“[3]. — Zum Verständnis dieser Aussprüche und der in großer Zahl ergangenen einschlägigen Urteile des Reichsarbeitsgerichts zu diesen Fragen ist seine schon oftmals betonte Auffassung zu berücksichtigen, nach welcher die Festsetzung der Akkordsätze durch die Akkordabrede des Einzelfalles grundsätzlich auf freier Vereinbarung der Parteien im Rahmen eines Vorvertrages beruhe[4]. Folgerichtig erblickt das Reichsarbeitsgericht in den vorgegebenen Akkorden und Gedingen laufender Arbeitsverträge grundsätzlich einen tarifunabhängigen, frei vereinbarten und regelmäßig übertariflich liegenden Akkordvertrag.

Von dieser Vorstellung zeugt ein Satz in dem Urteil vom 19. 2. 1930 (447/29)[5], in dem das Reichsarbeitsgericht in aufzählender Weise von den tariflichen Mindestlöhnen, den übertariflichen Löhnen und den frei vereinbarten Akkordlöhnen spricht. Die gleiche Gedankenverbindung kommt in dem Urteil vom 17. 10. 1928 (97/28)[6] deutlich zum Ausdruck. Hier greift das Reichsarbeitsgericht ausdrücklich auf die oben erwähnten Aussprüche zurück, wonach „die Erhöhung der Tarif- (Stunden- oder Schicht-) löhne nicht zwangsläufig eine Steigerung übertariflich gezahlter Lohnsätze nach sich zieht[7]“, und folgert daraus, „daß an sich Änderungen von Lohnabkommen die Gedingeabkommen nicht berühren“.

Dieser Einstellung des Reichsarbeitsgerichts gegenüber soll noch einmal betont werden, daß die Akkordsätze normalerweise in engstem rechnerischen Zusammenhang mit ihrer vereinbarten Berechnungsgrundlage — dem Akkordrichtlohn — stehen[8]. Dieser kann auf freier Vereinbarung der Parteien beruhen und seiner Höhe nach — der Vertragsfreiheit entsprechend — tariflich oder übertariflich liegen (§ 8). Er kann aber ebenso gut, was das Reichsarbeitsgericht übersieht, tarifbezogen sein und auch in diesem Fall, seiner Höhe nach

---

[1] RAG: Bensh. Bd. 7 Nr. 14; Bd. 2 Nr. 35.
[2] RAG: Bensh. Bd. 1 S. 46.
[3] RAG: Bensh. Bd. 2 S. 112; vgl. auch die jüngste Entsch. v. 15. 11. 31 (RAG. 286/31) in „Blätter f. Arbeitsrecht“ 1931, Nr. 23.
[4] Über diese Verkennung des Vorgaberechtes des Arbeitgebers vgl. das oben Gesagte in § 5 II 3. S. 44 f.
[5] RAG: Bensh. Bd. 8 Nr. 102 S. 495 (Zeile 22).
[6] RAG: Bensh. Bd. 4 Nr. 54.
[7] Daselbst S. 198, unter Bezug auf die oben zit. Entsch. Bensh. Bd. 1 Nr. 14 und Bd. 2 Nr. 35.
[8] Vgl. Anm. 4; so zutreffend auch Metzler Schli-W. 1927 Sp. 353.

tariflich oder — mit einem „Zuschlag zum Tarifgrundgehalt" versehen — übertariflich liegen. Nur dieser Tatbestand steht hier zur Erörterung: Der Akkordrichtlohn wurzelt im Tarifvertrag und ist daher von dessen Bewegungen abhängig.

2. Die Änderung der tariflichen Akkordbasis bewirkt dem oben (vor § 8) vorangestellten Grundsatz entsprechend eine automatische Veränderung der Akkordbasis im tarifgebundenen Akkordvertrag. Da zudem in der überwiegenden Tarifpraxis der tarifliche Stundenlohn zugleich als Akkordbasis dient und somit als Geldfaktor wirkt, so hat — im Gegensatz zu den oben angeführten Aussprüchen des Reichsarbeitsgerichts (vgl. S. 69 oben) — die Änderung des tariflichen Stundenlohnes (Grundlohnes, Ecklohnes) regelmäßig auch die Änderung aller tarifgebundenen Akkordlöhne zur Folge, ohne daß diese bei der Tarifänderung erwähnt zu werden brauchten.

Von der Änderung unmittelbar betroffen wird aber nur die Akkordberechnungsgrundlage[9], niemals die vorgegebenen Akkordsätze selbst. Das zeigt schon die einfache Überlegung, daß sich in der Veränderung der einzelvertraglichen Akkordbasis lediglich die Veränderung der tarifvertraglichen Akkordbasis wiederspiegelt, und es ergibt sich zwingend aus der an früherer Stelle (§ 3 A 3b S. 28 oben) gewonnenen Erkenntnis, daß die Akkordbasis (Akkordrichtlohn) das alleinige rechtsgeschäftliche und somit rechtsgeschäftlich und tariflich erfaßbare Element des Akkordlohnes ist, wenn man nicht überhaupt ihren Sinn als die vertragliche Grundlage der Akkordsatzberechnung preisgeben will.

In jedem Falle wird zu prüfen sein, worin die Akkordberechnungsgrundlage geändert worden ist. Bei einer Bewegung der tariflichen Stundenlöhne als Akkordbasis oder bei einer Veränderung der prozentualen Überverdienstspanne (beim Stückakkord) wandelt sich der Geldfaktor. Nur ausnahmsweise wird eine Änderung des Zeitfaktors vorkommen, etwa in der Form, daß den auf „gesteigerter Leistungsfähigkeit" berechneten Akkordpreisen oder -zeiten nach neuem Tarif nur die „normale Leistungsfähigkeit" zugrunde gelegt werden soll.

3. Eine weitere Frage ist es danach, in welcher Weise die veränderte Akkordberechnungsgrundlage die laufenden Akkordsätze der vorgegebenen Akkorde beeinflußt. Die Antwort lautet für Geldakkord und Zeitakkord verschieden[10]:

a) Beim Geldakkord enthält der Akkordsatz den vorgegebenen Preis für die Stückeinheiten. Infolgedessen kann sich der Akkordsatz der veränderten Berechnungsgrundlage nicht automatisch anpassen, sondern er wird unrichtig. Bei einer Tariferhöhung wird er vertragswidrig, bei einer Tarifsenkung wird er übervertraglich. In jenem Falle gewinnt der Arbeitnehmer, in diesem der Arbeitgeber einen vertraglichen Anspruch auf Berichtigung. Lag der Akkordsatz zudem „tariflich" (und war er „scharf kalkuliert")[11], so wird er im Falle einer Tariferhöhung tarifwidrig und gewährt dem Arbeitnehmer zugleich mit

---

[9] So auch Molitor, Komm. Anh. III zu § 1 Anm. 16 S. 138, der sich aber zu Unrecht auf die Urteile des RAG. vom 11. 9. 1929, Bensh. Bd. 7 S. 234 und vom 14. 12. 1929, Bensh. Bd. 7 S. 541 beruft, wo das RAG. auf den vermuteten Willen der Tarifparteien abgestellt hat.

[10] Diese Sonderbehandlung vgl. auch bei Meissinger, a. a. O. Sp. 95.

[11] Für diesen Fall zustimmend Meissinger, a. a. O. Sp. 95.

dem vertraglichen Berichtigungsanspruch den Schutz der Unabdingbarkeit gemäß § 1 Abs. 1 der Tarif-VO.

Gegenüber dem Berichtigungsanspruch des Arbeitgebers im Falle einer Tarifsenkung kann seiner sofortigen Durchsetzung das Gebot des § 242 BGB entgegenstehen. Diese Frage ist indes noch wenig geklärt[12].

Sie wird namentlich bei langfristigen Akkordarbeiten praktisch, bei denen der Akkordpreis als Entgelt für eine tagelange Arbeit an einem großen Stück dient. Sie kann aber auch bei kleinen Akkordstücken aufgeworfen werden, die in geringer Zahl vorgegeben waren, wenn man berücksichtigt, daß sich der Arbeitnehmer zur Erlernung der Handgriffe erst einarbeiten mußte, wobei der festgesetzte Preis der entscheidende Ansporn seines Fleißes war. Der vorgegebene Akkord soll sich „auswirken können". Einen klar bestimmten Anspruch auf Aufrechterhaltung des — infolge der Tarifsenkung übervertraglich gewordenen — Akkordsatzes hat der Arbeitnehmer in diesen Fällen m. E. nicht. Jedoch mögen Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte im Betriebe ein beschränktes Fortwirken des alten Akkordsatzes im Sinne einer Karenzzeit gebieten, die der Arbeitgeber zubilligen muß. Meissinger führt in diesem Zusammenhang folgendes aus[13]:

> „Praktisch dürfte es zu rechtlichen Schwierigkeiten kaum kommen, wenn im einzelnen Betrieb bei Lohnabbau bekanntgemacht wird, daß von einem terminmäßig bestimmten Zeitpunkt ab die Beschäftigung von Akkordarbeitern nur noch nach Maßgabe der neuen tariflichen Berechnungsgrundlagen erfolgen wird, dabei zum mindesten eine der einzelvertraglichen Kündigungsfrist gleichkommende Karenzzeit gewährleistet und im übrigen unterstellt ist, daß die auf der neuen Basis arbeitenden Akkordarbeiter sich mit dieser neuen, nicht minder tarifmäßigen Regelung einzelvertraglich abfinden wollen."

b) Diesen Sonderfragen des Geldakkordes gegenüber erweist sich der Zeitakkord als die vollkommener ausgebildete Form des Akkordlohnes[14]. Die vorgegebenen Zeiteinheiten (Akkordzeiten) können infolge der Tarifänderung nur dann unrichtig werden, wenn — wie das Reichsarbeitsgericht sich ausgedrückt hat —

> „in einem seltenen Fall ... die Grundlagen für die Stellung der Gedinge geändert werden[15]",

d. h.: wenn die Tarifänderung den Zeitfaktor selbst betrifft. Regelmäßig betrifft sie aber nur den Tarifstundenlohn (Ecklohn) und damit allein den Geldfaktor. Davon werden die vorgegebenen Akkordzeiten nicht im mindesten berührt. Die Tarifänderung betrifft lediglich den Lohnwert der vom Arbeiter erarbeiteten Akkordzeiten (Akkordstunden oder -minuten). Infolgedessen werden die vor dem Inkrafttreten der Tarifänderung „verdienten Stunden oder Minuten" nach dem alten Geldfaktor, die späteren nach dem neuen Geldfaktor

---

[12] Vgl. zu dieser Frage insbes. Meissinger, a. a. O. Sp. 96.
[13] Meissinger, ebenda.
[14] Vgl. Lange NZfA. 1930 Sp. 447 ff.; insbes. 449 f.
[15] RAG. vom 17. 10. 1928 (97/28), Bensh. Bd. 4 Nr. 54 S. 198.

bezahlt. Dabei wird die Frage einer Karenzzeit im Falle einer Tarifsenkung hinfällig.

4. Bei tarifgebundenen Löhnen wirkt sich eine Tariflohnerhöhung auch auf die übertariflichen Löhne voll aus, da diese auf dem Tariflohn wie auf einem Grundlohn aufgebaut sind und in festem Verhältnis zu diesem stehen[16]. Hierin liegt keine Besonderheit des Akkordlohnes. Die Frage bedarf jedoch gerade für diesen besonderer Erwähnung, da die herrschende Lehre übertarifliche Akkordlöhne grundsätzlich als tariffreie Vereinbarungen ansieht und infolgedessen eine volle Auswirkung von Tariferhöhungen auf übertarifliche Akkordlöhne grundsätzlich verneint[17]. Daß der Ausgangspunkt unrichtig ist, wurde schon gezeigt.

Der Arbeitgeber kann die übertariflichen Löhne im Zusammenhang mit der Tariferhöhung einzelvertraglich abdingen, aber nicht einseitig kürzen, um der Tariferhöhung entgegenzuwirken[18]. Äußerstenfalls muß er daher den Vertrag kündigen, es sei denn, daß die übertariflichen Zuschläge widerruflich waren. Diese Möglichkeit der Einregulierung übertariflicher Zulagen bei Tariflohnerhöhungen kann durch keine Tarifnorm beschränkt werden; der Tarifvertrag hat keine Macht, die Vertragsfreiheit als solche zu beseitigen.

---

[16] So auch das RAG. in der Entsch. vom 15. 3. 1930 (475/29), Bensh. Bd. 8 Nr. 101 S. 484 (487).

[17] Vgl. die oben S. 69, Anm. 5 bis 7 zitierten Urteile des RAG.; Lange in NZfA. 1930 Sp. 454 und Meissinger Sp. 96.

[18] Schaffer, Schli-W. 1927 Sp. 447 ff.

Übersicht über die Stellung des Akkordvertrages im Arbeitsvertragssystem.

Der Arbeitsvertrag (im weitesten Sinne Lotmars.)

A. Verpflichtung zur Arbeitsleistung (freie Arbeitsverträge):

und zwar:

- I. zur Leistung konkret bestimmter Arbeiten;
  1. Dienstvertrag § 611 BGB.
  2. Werkvertrag § 631 BGB.
  3. Geschäftsbesorgungsvertrag § 675 BGB.
- II. zur Leistung nur der Art nach bestimmter Arbeiten;
  - Beispiele:
    1. Provisionsverträge der Handlungsgehilfen, Handlungsagenten und Handlungsmäkler.
    2. Der sogen. Heimarbeiterakkord (sehr bestritten).

B. Verdingung der ganzen Arbeitskraft (Anstellungsverträge):

- I. im Zeitlohn (Lohnmaß: die Vertragszeit).
  1. Mittelbare Zeitbestimmung (z.B.: Heuer in Bausch u. Bogen), selten!
  2. Unmittelbare Zeitbestimmung: Gehaltsverträge (sog. Angest.-Vertrag).
- II. im Leistungslohn (Lohnmaß: die Arbeitsleistung) (sog. Arbeitsvertrag im engeren Sinne).
  1. **Stundenlohnvertrag; Tagelohn — Schichtlohn.** **(Lohnmaß ist die Dauer der geleisteten Arbeit.)**
  2. **Akkordvertrag und Gedinge** **(Lohnmaß ist das Ergebnis der geleisteten Arbeit.)**

Lebenslauf.

Ich wurde am 5. Juni 1904 in St. Wendel, im heutigen Saargebiet, geboren. Meine Eltern sind der Major a. D. Wilhelm Vielhaber und Frau Gerda Vielhaber, Tochter des damaligen Landgerichtsdirektors Ruer in Saarbrücken. Evangelischer Konfession, kam ich Ostern 1913 — nach dreijähriger Vorschulzeit — in die Sexta des Köln-Lindenthaler Realgymnasiums. Im Herbst 1919 trat ich in die Realobersekunda der Hindenburgschule in Düsseldorf über, die ich im Jahre 1922 mit dem Reifezeugnis verließ. Nachdem ich während des Sommersemesters 1922 an der Albertus-Universität in Königsberg i. Pr. als Student der Rechte eingeschrieben war, belegte ich in den folgenden drei Semestern juristische Vorlesungen an der Kölner Universität. In dieser Zeit arbeitete ich zuerst als Lehrling, dann als Angestellter beim A. Schaaffhausen'schen Bankverein in Düsseldorf, von dem aus ich im Sommersemester 1925 zur Hochschule zurückkehrte. Dem Studium der Rechtswissenschaften widmete ich mich darauf — von einer längeren Krankheitsunterbrechung abgesehen — an den Universitäten Freiburg i. Br., Marburg a. d. Lahn und Köln und bestand das erste Staatsexamen im Juni 1930 in Kassel. Im Juli des gleichen Jahres wurde ich zum Referendar im Bezirk des Oberlandesgerichts Düsseldorf ernannt.

Das in der vorliegenden Schrift verarbeitete umfangreiche Tarifmaterial hat mir der Leiter der Rechtsabteilung der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin, Herr Rechtsanwalt Dr. Anthes, dem ich für seine Unterstützung Dank schulde, zugänglich gemacht. Bei der Abgrenzung des Stoffes war mir der Rat des Herrn Prof. Dr. Schulz-Schaeffer sehr wertvoll. Die mündliche Prüfung bestand ich am 10. März 1932 cum laude.